

昭和女子大学

「女子学生のための優良企業ランキング」発表会報告

女性文化研究所企業評価プロジェクトチームは、2014年度に「第2回女子学生のためのホワイト企業ランキング発表会（小売業、化学・化粧品業、情報・通信業編）」（2014年6月20日）および「第3回女子学生のための優良企業ランキング発表会（食料品業、卸売業、輸送用機器業）」（2014年11月25日）を開催しました。本誌では、その2回の報告を掲載します（第1回報告については『昭和女子大学女性文化研究所紀要』41号参照）。

第2回と第3回の大きな違いは、発表会タイトルにみられるように、「ホワイト企業」が「優良企業」に変わったことです。第2回までは女性を使い捨てにするブラック企業の反対という意味でホワイト企業とネーミングしてきましたが、ブラック、ホワイトというネーミングは人種差別的ではないかという意見もあり、第3回からは「女子学生のための優良企業」という表現にしています。「優良企業ランキング」の趣旨や企業評価の手法は前回と同様です。

2つ目に、第3回の「優良企業ランキング発表」には、第1回に続いて本学光葉キャリア塾の学生たちも参加し、学生独自の評価基準によって女子学生へのお勧め優良企業を発表しました。光葉キャリア塾の発表内容は、女性文化研究所のホームページに掲載されています。

3つ目に、第3回発表会は、本学学生を対象に行いました。当日、会場のグリーンホールには2・3年生を中心に200名余りの学生が参加し、就職活動に直結する「優良企業ランキング」への関心の大きさを感じました（第1回、第2回は報道関係者を対象に記者発表会を行った）。

今回の企業評価プロジェクトチームの報告も、引き続き女性文化研究所のホームページに掲載して広く女子学生、報道関係の皆様に関心して公開しています。

女性の活躍が日本経済再生のカギと言われ、昨年10月には女性活躍推進法案が閣議決定されました（衆議院解散で廃案）。これを契機に経済界でも女性の活躍を応援しようという機運が浸透し始めました。しかしそれでも現実に女子学生が就職先を選ぶ際に役立つ情報は十分ではありません。普通の大企業のなかにさえ女性社員を使い捨てにする悪質な企業があります。一方で中堅企業やB to Bの企業の中には一般には名前を知られていなくても、女性が勤続しやすい企業、女性をしっかりと人材として育て登用する優良企業もあります。女子学生が、そんな企業を発見するために、この企業評価結果を活用してほしいと願っています。

女子学生のためのホワイト企業ランキング (小売業、化学・化粧品業、情報・通信業編)

2014年6月20日(金)

女性文化研究所企業評価プロジェクトチーム

昭和女子大学女性文化研究所	所長	坂 東 真理子
	所員	森 ます美
	特別研究員	白 河 桃 子
	特別研究員	治 部 れんげ
昭和女子大学人間社会学部	非常勤講師	酒 井 計 史

1. 企業ランキングの目的と評価方法

□企業ランキングの目的

女性の活躍が日本経済再生のカギと言われながら女子学生が就職先を選ぶための情報は十分ではありません。企業のなかには女性社員を使い捨てにするブラック企業さえあります。

“ホワイト企業ランキング”では、女子学生が卒業後、継続して働き続け、キャリアを向上させて、企業の意思決定を担うメンバーとして活躍してほしいと願う私たちから、ワークスタイルに合わせた効果的なホワイト企業選びができるように、できるだけ客観的なデータによって順位をつけて企業を紹介しています。

企業評価ランキングの第1回目は銀行業とサービス業を対象としましたが(2013年11月13日発表)、今回第2回目は小売業、化学・化粧品業、情報・通信業を取り上げました。

□企業評価の資料と対象

- 1) 資料『CSR企業総覧2014年版』雇用・人材活用編データ(東洋経済新報社)
- 2) 評価対象

『CSR企業総覧2014年版』に掲載の小売業103社、化学・化粧品業85社、情報・通信業91社のうち、「女子従業員の勤続年数」を無回答の企業を除外した小売業64社、化学・化粧品業65社、情報・通信業58社を対象に評価(除外企業は、勤続年数以外の項目にも「無回答」が多くスコア算出が困難なため)

□企業評価の方法

2つの評価指標を作成し、2つの指標をクロスさせた視点から企業を評価しました。

⇒＜企業評価の指標＞を参照

<企業評価の指標>

指標A：就業継続・WLB指標 7項目

	回答の平均値		
	小売業	化学・化粧品業	情報・通信業
A1 女子の平均勤続年数	10.0 年	13.6 年	8.7 年
A2 平均勤続年数の男女差 (女性 - 男性)	-3.5 年	-3.1 年	-2.4 年
A3 40代と30代の男女計に占める女性比率の差 (40代 - 30代)	-6.0%	-3.7%	-7.5%
A4 有休取得率	34.8%	59.1%	60.3%
A5 3歳以上～就学前の子を持つ社員の短時間勤務制度の有無	0.7(有は47/64 社)	0.8(有は50/65 社)	0.8(有は46/58 社)
A6 同上の社員のフレックスタイム制度の有無	0.1(有は6/64 社)	0.5(有は31/65 社)	0.4(有は26/58 社)
A7 同上の社員の育児サービス費用補助制度の有無	0.1(有は7/64 社)	0.3(有は20/65 社)	0.4(有は21/58 社)

指標B：キャリア・フレキシブルワーク指標 9項目

	回答の平均値		
	小売業	化学・化粧品業	情報・通信業
B1 管理職女性比率 ²⁾	8.9%	5.2%	5.8%
B2 うち部長職以上女性比率 ²⁾	4.5%	1.9%	3.2%
B3 役員女性比率 ²⁾	3.6%	2.7%	2.1%
B4 中途採用大卒・修士以上女子比率 ³⁾	2.1%	1.8%	4.5%
B5 女性定着率 ⁴⁾	69.6%	84.5%	82.7%
B6 男性育休取得者の有無	0.2(有は11/64 社)	0.3(有は20/65 社)	0.4(有は26/58 社)
B7 多様な人材活用部署の有無	0.1(有は8/64 社)	0.3(有は17/65 社)	0.3(有は17/58 社)
B8 フレックスタイム制度の有無	0.2(有は14/64 社)	0.7(有は43/65 社)	0.6(有は34/58 社)
B9 FA 制度の有無	0.2(有は11/64 社)	0.1(有は8/65 社)	0.2(有は11/58 社)

注 1) 断りのない限り回答はいずれも 2012 年度時点

2) 2012 年度末あるいは直近時点

3) 40 歳未満の女子人数に占める中途採用者の割合

4) 2010 年 4 月 1 日入社者に対する 2013 年 4 月 1 日在籍者の割合。「B5 女性定着率」は女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出。

5) 「有無」の回答形式の項目は、「有り」を 1、「無し」「無回答」を 0 として計算している。

★指標 A「就業継続・WLB 指標」－ 7 項目－

この指標では、企業で女性がどの位長く働き続けているか、男性の勤続との格差はないか、また就学前の小さい子供をもつ男女社員にフレンドリーな制度や WLB を保つ制度は整っているか、を評価します。

★指標 B「キャリア・フレキシブルワーク指標」－ 9 項目－

この指標では、入社後、女性の定着率はどうか、女性はキャリアアップして管理職として企業の意思決定にどの位参加できているか、女性がキャリア・能力を伸ばせるようにダイバーシティや柔軟な働き方に関する施策・制度は整備されているかなどを評価します。男性が育児休業を取れるような職場環境では、女性のフレキシブルワークも可能ではないでしょうか。

★ランキングの方法

指標 A、B を構成する各項目について、平均値と標準偏差を使って偏差値スコア（平均 50 点、標準偏差 10 点とした場合の相対的位置）を算出し、A、B ごとに各偏差値スコアを合計しました。有無の回答形式の項目は「有り」を 1、「有り以外」を 0 のダミー変数を作成し、同様の方法で偏差値スコアを算出しました。

各偏差値スコアを合計する際に、指標 A は「女子の平均勤続年数」に、指標 B は「管理職女性比率」の各偏差値スコアに、1.5 倍のウェイトを付して合計しました。

最後に、指標 A、B それぞれの合計の「指標偏差値スコア」（平均 50 点、標準偏差 10 点とした場合の相対的位置）を求め、これをもってランキングしました。

⇒指標 A、指標 B ごとの企業ランキングは、末尾の表 10（小売業）、表 11（化学・化粧品業）、表 12（情報・通信業）を参照。

2. 「就業継続・WLB 指標」と「キャリア・フレキシブルワーク指標」で評価した女子学生にお勧め・ホワイト企業“3つのタイプ”

企業評価の方法に基づき女子学生にお勧めの「ホワイト企業」を次の方法で3つのタイプに分類しました。3つのタイプとは「A. 就業継続・WLB 指標」を横軸に、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」を縦軸にとった4象限のうち、第Ⅰ象限・第Ⅱ象限・第Ⅳ象限に属する企業グループです。

タイプ1（第Ⅰ象限）は「A. 就業継続・WLB 指標」および「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」ともに業界の平均水準以上の環境を備え、“いきいきキャリアウーマン”をめざすチャレンジ志向の女子学生にお勧めです。

タイプ2（第Ⅱ象限）は「A. 就業継続・WLB 指標」は業界平均以下ですが、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均水準を越えた企業グループで、“バリキャリ追求”の女子学生にお勧めです。

タイプ3（第Ⅳ象限）は「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は業界平均以下ですが、「A. 就業継続・WLB 指標」は、業界の平均水準を上回り、出産・育児を越えて就業継続をめざす WLB 重視の女子学生にお勧めです。

以下では小売業、化学・化粧品業、情報・通信業のそれぞれについて解説します。

(1) 小売業 <図1>

小売業界の特徴は、就業継続という点からみると、女性の勤続年数（10年）は特に短くはありませんが、有休取得率は低く（34.8%）、就学前の子を持つ社員および全社員へのフレックスタイム制度の導入企業（64社中6社および14社）、男性社員が育児休業を取得した実績のある企業（64社中11社）は少なく、WLB 施策はまだ課題を残しています。

一方、管理職に占める女性比率は8.9%と高く、部長職以上（同4.5%）、役員レベル（同3.6%）での女性の活躍も進み、キャリアアップをめざす女子学生には展望がもてる業界です。しかし、ダイバーシティを促進する部署（多様な人材活用部署）がある企業は64社中8社に留まり、今後一層の企業努力が求められます。

百貨店、スーパーマーケット、コンビニエンス・ストア、各種の専門店から成る小売業界は、取り扱う商品が食品、家電製品、文具、書籍、薬品等々、多岐に亘ること、さらに、小売業に就職といっても、販売職、営業職、事務職など職種によって労働時間・働き方はかなり異なる点には留意が必要です。これらの特徴を踏まえ、図1を参照して小売業にチャレンジして下さい。

タイプ1：WLBとFW（フレキシブルワーク）で“いきいきキャリアウーマン”

ーチャレンジ志向の女子学生にお勧めー

【図1－第Ⅰ象限】

「A. 就業継続・WLB指標」および「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」とともに小売業界（64社）の平均水準以上の環境を備えています。結婚・出産後も仕事を続け、仕事と家庭生活のバランスを取りながら、管理職も目指して働きたいと考える人に向いています。小売業界では第Ⅰ象限に16社（25.0%）が入っています。なかでも表1に掲載した6社はチャレンジ志向の女子学生に特にお勧めです。勤続年数が15～20年を超え、女性の活躍で豊かな実績を持つ企業と、女性の勤続年数は業界平均前後ながら、女性管理職・役員の女性比率が高く、ランキングの上位に位置している企業があります。

表1 WLBとFWで“いきいきキャリアウーマン”ーチャレンジ志向の女子学生にお勧め：図1－第Ⅰ象限 6社ー

小売業 「いきいき キャリア」 事例 (従業員数) Ⅰ象限	A 指標 + B 指標	A 就業継続・ WLB 指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW) 指標	各社の特徴	参考情報 ー企業の公式ホーム ページからー
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
高島屋 (5,173 人)	1 157.8	1 78.6	1 79.2	勤続年数は21.9年(73.6)で業界トップ。平均勤続年数男女差も-1.3年(57.0)と小さい。30歳代(60.5%)、40歳代(57.5%)ともに女性が過半数を占め、その差は小さい(53.4)。有給休暇取得率は72.1%(76.0)で業界2位の高さ。3歳以上短時間勤務制度(56.0)、育児サービス費用補助制度(78.3)を備える。管理職女性比率は23.2%(62.4)、部長職以上・役員共に女性比率は12%を超えている(63.9、64.4)。男性育休取得者は多く(24人で突出、71.8)、多様な人材活用部署(76.3)、フレックスタイム制度(68.8)やFA制度(71.8)があり、キャリアアップ、フレキシブルワーク(FW)は期待できる。	早い段階から両立支援制度の導入(育児休暇制度1986年導入)、WLBに取組み、2013年度から次世代育成支援「第5期行動計画」に取り組んでいる。2011年度「均等・両立支援推進企業表彰」厚生労働大臣最優良賞を受賞。
イオン (15,828 人)	2 146.3	2 74.9	2 71.4	勤続年数は15.2年(60.4)。40歳代の女性比率は30.8%で、30歳代よりも-4.7%低い(51.4)。有給休暇取得率は50.1%(60.7)。3歳以上短時間勤務・フレックスタイム制度(80.8)、育児サービス費用補助制度を完備し、WLB支援制度が充実。管理職の女性比率は10.3%(51.2)だが、役員の女性比率は7.7%(57.0)と高い。男性育休取得者は1人(71.8)、多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度を備え、フレキシブルワーク(FW)が可能。	創業以来、「性別、国籍、学歴、年齢、出身企業などを一切問わない」を人事の基本方針とし、2020年には女性の管理職比率を50%に引き上げる目標を掲げている。
三越伊勢丹 ホールディングス (5,716 人)	3 132.8	3 69.9	9 62.9	勤続年数は20.2年(70.3)で業界4位。平均勤続年数男女差も-1.2年(57.3)と小さい。30歳代(60.5%)、40歳代(50.7%)ともに女性が過半数を占めるが、格差は大きい(45.7)。有給休暇取得率は44.8%(57.0)。3歳以上短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を備える。管理職の女性比率は18.8%(58.6)、うち部長職以上が6.0%(52.6)であるが、役員に女性はいない。女性の定着率は業界平均を下回る(61.1%、48.0)。男性育休取得者は多く(20人、71.8)、フレックスタイム制度、FA制度はあるが、多様な人材活用部署はない。	育児休業は、子どもが4歳になるまで最長3年まで、育児勤務(短時間勤務)は、1子につき小学校3年修了時まで、取得でき、在籍期間中、育児休業と育児勤務を合わせて最長10年まで取得可能。出産後の復職率は9割を超える。
J. フロント リテイ リング (3,441 人)	4 124.6	8 64.7	13 59.9	勤続年数は17.7年(65.3、業界8位)と長い、平均勤続年数男女差は-5.1年(45.1)と大きい。40歳代の女性比率(41.2%)は30歳代よりも12.5%も減少している(42.7)。有給休暇取得率は47.3%(58.7)。3歳以上短時間勤務・フレックスタイム制度を備える。役員の女性比率は13.0%(66.1)と高いが、女性の定着率は業界平均を下回る(64.0%、48.7)。男性育休取得者はいなかった(45.5)。フレックスタイム制度、FA制度はある。	大丸松坂屋百貨店は、育児休業及び育児勤務を最長子供の小学校就学月末日まで、その後も、勤続要件を満たせば、「選択勤務制度」(短時間勤務制度)が中学校就学月末日まで取得可能。
アスクル (490 人)	5 122.5	17 54.3	4 68.3	勤続年数は6.7年(43.5)で業界平均(10年)よりも短い。男性も短く(7.0年)、男女差は-0.3年(60.1)である。40歳代の女性比率は30.1%。有給休暇取得率は58.4%(66.5)と高い。3歳以上短時間勤務制度のみある。他方、管理職女性比率は13.5%(54.0)、うち部長職以上では11.4%(61.7)、役員の女性比率も10.8%(62.3)と高い。直近1年間の大卒・修士以上女子の採用(16人)比率は16%(95.3)と高い。男性育休取得者は1人いたが、キャリア・フレキシブルワーク(FW)に関わる部署、制度は皆無である。	「2015年までに、女性管理職(マネージャー以上)比率を30%以上とすること」を目標に掲げ、2013年には、野村證券株式会社が女性に積極的な活躍の場を提供している企業30社を選出した「ノムラ女子力30」に選ばれた。
ニッセン ホールディングス (1,476 人)	6 122.0	6 65.9	18 56.0	勤続年数は11.1年(52.2)で業界平均よりやや長い。男女の平均勤続年数差は-0.5年(59.5)。女性比率は30歳代(44.4%)から40歳代(32.9%)に掛けて11.5%低下するが(43.8)、一定水準を維持している。有給休暇取得率は59.7%(67.4)と高い。3歳以上短時間勤務制度、フレックスタイム制度を有する。管理職女性比率は13.7%(54.2)、うち部長職以上はゼロであるが、役員の女性比率は9.1%(59.4)と高い。男性育休取得者はいなかった。全社員対象のフレックスタイム制度(68.8)を有する。	ワークライフバランス推進策として事業所内託児施設「なかよし共和国」を設立(1995年、福井ロジスティクスセンター内)し運営。2013年度の育児休業取得後の復職率は100%(31人)であった。

注1)「順位」は小売業64社中の順位を示す。

注2)「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

注3) 女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

タイプ2：バリバリ仕事したい！

—“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め—

【図1－第Ⅱ＋Ⅰ象限】

「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は小売業界（64社）の平均水準以上ですが、「A. 就業継続・WLB指標」は平均以下で、今後その整備が求められる企業です。はっきりと「管理職をめざしたい！」方には、職場の女性管理職をロールモデルにきつとキャリアの道は拓けるでしょう！バリバリキャリアウーマンをめざすあなたにお勧めします。

小売業のタイプ2のお勧め上位企業（表2）として、クオール、千趣会、良品計画（第Ⅱ象限）と、第Ⅰ象限のローソン、セブン&アイ・ホールディングスをあげました。これら2社の「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は、クオール、千趣会以外の第Ⅱ象限の企業よりも高く、加えて「A. 就業継続・WLB指標」も業界平均を若干上回っています。「バリキャリア追求」の女子学生によりマッチしたこれら5社では、管理職・部長職以上に加えて役員の女性比率が高いこと、FA制度などキャリアアップのための諸制度が整っている点が注目です（良品計画を除く）。

表2 バリバリ仕事したい！—“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め：図1—第Ⅱ＋Ⅰ象限5社—

小売業 「バリキャリア追求」 事例(従業員数) Ⅱ＋Ⅰ象限	A指標 ＋ B指標	A 就業継続・ WLB指標	B キャリア・ フレキシブルワーク (FW)指標	各社の特徴	参考情報 －企業の公式ホーム ページから－
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
クオール (1,929人)	9	33	3	管理職女性比率25.0% (64.0) および部長職以上の女性比率14.6% (67.1) は業界3位。さらに役員に占める女性比率17.4% (73.6) は業界2位と高い。しかし、女性の定着率は平均以下 (49.4) で、そのためか大卒・修士以上女子の中途採用者は121人と突出して多い (比率10.5%、77.3)。FA制度を有し (71.8)、上級管理職へのキャリアアップは望めそう。	「キャリア採用」「中途入社社員研修」によって薬剤師有資格者の中途採用を促進している。
	118.4	47.3	71.1		
千趣会 (818人)	22	59	5	管理職女性比率9.2% (50.3)、うち部長職以上では7.1% (54.4) である。女性・男性共に定着率は100%。企業規模の割に男性育休取得者は9人 (71.8) と業界で3番目に多い。多様な人材活用部署を有し (76.3)、全社員対象のフレックスタイム制度がある (68.8)。	「ウーマン スマイル カンパニー」を企業ビジョンとして HANA (Happy, Active, Not Alone: シアワセ、イキイキ、みんなでの頭文字)・MAISON(ハナメゾン)が中心となって女性活躍推進と両立育児支援を実践している。
	106.0	38.9	67.1		
ローソン (3,482人) (第Ⅰ象限企業)	11	23	6	管理職女性比率4.4% (46.1) は業界平均以下だが、役員に占める女性比率は9.1% (59.4) と高い。中途採用大卒・修士以上女子 (43人) の比率 (11.1%、79.3) が高い。男性育休取得者はいないが、多様な人材活用部署とFA制度がある。	「2020年度には管理職の女性比率30%」を目標に掲げ、女性幹部育成研修、育児休職社員研修、スマートウーマン推進プロジェクトに取り組む。多様な子育て支援制度を整備。
	116.6	52.1	64.5		
セブン&アイ・ホールディングス (418人) (第Ⅰ象限企業)	12	28	7	管理職女性比率17.9% (57.8)、部長職以上の女性比率8.1% (56.1) と高く、特に役員に占める女性比率は17.4% (73.6) で業界2位である。男性育休取得者はいないが、全社員対象のフレックスタイム制度およびFA制度を備え、女性のキャリアアップを促進。	特記事項なし。
	114.8	50.6	64.2		
良品計画 (1,379人)	17	42	8	管理職女性比率は33.5% (71.4) で業界2位。役員に占める女性比率も10.5% (61.8) と高い。男性育休取得者は1人いた (71.8)。女性のキャリアアップを促進する多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度はない。	特記事項なし。
	108.0	44.6	63.4		

注1) 第Ⅱ象限および第Ⅰ象限の企業（「いきいきキャリア」事例企業を除く）からB指標の偏差値上位5社を掲載。「順位」は小売業64社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の（）内は偏差値を示す。

3) 女性定着率＝女性定着率×（女性定着率/男性定着率）で算出している。

タイプ3：出産・育児を越えて就業継続

—WLB重視のしっかり女子にお勧め—

【図1－第Ⅳ＋Ⅰ象限】

「A. 就業継続・WLB指標」は小売業界（64社）の平均水準以上の環境を備えています。が、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均以下で、管理職の女性比率が現時点では低いことが課題になっています。女性が出産後も働き続ける制度が整っている企業が多く、勤続年数が長いことから、あまり無理をせずに働き続けることができそうな組織風土を期待できそうです。

小売業ではタイプ3のお勧め優良企業として3社を掲載しました（表3）。うち丸井グループは第Ⅰ象限の企業ですが、「A. 就業継続・WLB指標」は、ユニーグループ・ホールディングスに次いで高くなっています。これらの企業では、女性の勤続年数が長く、有給休暇取得率が高い職場環境や就学前の子を持つ社員対象の短時間勤務制度などが女性の就業継続を支えていることがわかります。

表3 出産・育児を越えて就業継続 —WLB重視のしっかり女子にお勧め：図1—第Ⅳ＋Ⅰ象限3社—

小売業 「出産・育児と 就業継続」 事例 (従業員数) Ⅳ＋Ⅰ象限	A指標 ＋ B指標	A 就業継続・ WLB指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW)指標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホーム ページから—
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
Olympic グループ (29人)	18 107.7	5 67.0	52 40.7	女性の勤続年数は21.5年(72.8)で業界で2番目に長く、社内では男性(18.5年)よりも長い(70.4)。有給休暇取得率は45.2%(57.3)、3歳以上短時間勤務制度(56.0)を有している。従業員数は持ち株会社単体の数値。	特記事項なし。
ユニーグループ・ ホールディングス (5,472人)	14 113.9	7 64.8	27 49.1	勤続年数は20.0年(69.9)で業界5位である。男性(20.7年)との差も僅差である(58.9)。30歳代(17.0%)よりも40歳代(24.6%)の女性比率が高い(65.4)。3歳以上短時間勤務制度(56.0)を備えている。	特記事項なし。
丸井グループ (210人) (第Ⅰ象限企業)	10 117.4	9 62.3	19 55.1	勤続年数は14.0年(58.0)で業界平均を上回るが、男女の平均勤続年数差が大きい(－6.8年、39.8)。年齢層が上がると女性比率は下がるが、30歳代(47.2%)、40歳代(41.9%)共に4割を超えている。有給休暇取得率は50.0%(60.6)。3歳以上短時間勤務制度(56.0)、育児サービス費用補助制度(78.3)がある。	2013年10月に均等・両立推進企業表彰・ファミリー・フレンドリー部門で東京労働局長優良賞を受賞した。過去3年間に出生した女性(319名)の育児休業取得率は100%など。

注1) 第Ⅳ象限および第Ⅰ象限の企業（「いきいきキャリア」事例企業を除く）からA指標の偏差値上位3社のみ掲載。「順位」は小売業64社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の（ ）内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率＝女性定着率×（女性定着率／男性定着率）で算出している。

4) 「宅番屋」（従業員数691人）は、第Ⅳ＋Ⅰ象限企業（「いきいきキャリア」事例企業を除く）のなかでA指標（67.9）の偏差値は4位でトップであったが、次の理由から「出産・育児を超えて就業継続」するためのお勧め企業としては除外した。①女性の勤続年数は8.0年と短く（46.1）業界平均以下である。②A2指標（男女の平均勤続年数差）の評価が高い（64.2）のは男性の勤続年数も7.0年と短いためである。③30歳代の女性比率は13.2%と非常に低く、40歳代（27.2%）の女性比率が上昇するためA3指標（53.4）の評価は高くなっている。

5) 丸井グループの次には、オーシャンシステム（A指標10位、従業員数742人）、丸久（11位、676人）、ジュンテンドー（12位、87人）が続くが、下記の理由で「出産・育児を超えて就業継続」するためのお勧め企業としては掲載しなかった。オーシャンシステム：40歳代（59.3%）、30歳代（47.1%）の女性比率は高いが、女性の勤続年数が8.0年（46.1）、男性も7.1年と短い。丸久：女性の勤続年数は10.6年で業界平均並みであるが、40歳代（18.1%）、30歳代（13.3%）の女性比率が低い。ジュンテンドー：女性の勤続年数は14.5年（59.0）であるが、30歳代、40歳代の女性比率はそれぞれ8.3%、8.5%と非常に低い。

(2) 化学・化粧品業 <図2>

化学と化粧品、2つの業界があり、それぞれ傾向が異なります。

化学業界は理系採用が多く、そもそも女性従業員が少なかった業界。海外への事業展開が進んだ大企業が多く、数少ない女性社員を活用するため制度の整備に力を入れている

す。自分がロールモデルになろうとか、グローバルに活躍したいと考えるチャレンジ精神のある人に向いています。

化粧品業界は、顧客が女性という特徴を踏まえ、ビジネス上の必要性から女性従業員、管理職がもともと多かった業界です。お手本となる女性社員が多いのがメリット。出産・育児・介護などでいったん職場を離れても復帰できる制度やそれを使って復帰した実例があり、長期的に働きたいと考える人に向いています。

タイプ1：WLBとFW（フレキシブルワーク）で“いきいきキャリアウーマン”

ーチャレンジ志向の女子学生にお勧めー

【図2－第I象限】

「A. 就業継続・WLB指標」および「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」とともに化学・化粧品業界（65社）の平均水準以上の環境を備えています。結婚・出産後も仕事を続け、仕事と家庭生活のバランスを取りながら、管理職も目指して働きたいと考える人に向いています。業種としては化粧品業界と化学業界が混在しています。化粧品業界には女性従業員、管理職が多くお手本になる先輩がたくさんいます。一方、化学業界は現時点では女性管理職が少ないですが、男女を問わず支援する充実した制度を備えている企業が多いです。

表4に掲載した7社は、タイプ1のなかで“いきいきキャリアウーマン”に特におすすめの企業です。

表4 WLBとFWで“いきいきキャリアウーマン”ーチャレンジ志向の女子学生にお勧め：図2－第I象限7社ー

化学・化粧品業 「いきいきキャリア」 事例（従業員数） I 象限	A 指標 + B 指標	A 就業継続・ WLB 指標	B キャリア・ フレキシ ブルワーク (FW)指標	各社の特徴	参考情報 ー企業の公式ホーム ページからー
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
資生堂 (3,920 人)	1 146.4	6 65.4	1 81.0	勤続年数 17.5 年 (61.0)。管理職女性比率は 25.6% (67.4)。有給取得率は 70% (58.7)。男性育休取得者 7 名。3 歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。	首都圏勤務社員の仕事と育児の両立を支援するため 2003 年、東京・汐留の本社に事業所内保育所を開設した（現在は近隣企業の従業員も利用可）。
富士フイルム ホールディングス (17,327 人)	2 129.3	8 65.2	5 64.1	勤続年数 17.1 年 (59.9)。管理職女性比率は 4% (49.0) で業界平均を下回る。有給取得率は 68% (57.1)。男性育休取得者 5 名。3 歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。	人材育成を重視し「マインド（意志）」と「プロセス（仕事のやり方）」について、年代別にテーマを決めた研修を行っている。
三菱ケミカル ホールディングス (16,801 人)	3 128.2	5 65.8	7 62.4	勤続年数 17.3 年 (60.5)。管理職女性比率は 5.1% (50.0) と業界平均。有給取得率は 64.6% (54.4)。3 歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。男性育休取得者 12 名。	グループ各社でワーク・ライフ・バランスの推進や、配偶者の海外勤務に休職し同行できる制度があり、利用者の体験談がウェブサイトに掲載されている。
ライオン (2,442 人)	5 121.2	14 60.2	8 61.0	勤続年数 17.9 年 (62.2)。管理職女性比率は 6.2% (50.9)、うち部長職以上が 6.6% (61.5)。有給取得率は 50.8% (43.4) で業界平均を下回る。男性育休取得者 6 名。3 歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。	女性社員に対しては、中長期のキャリアアップを設計するシートや、マーケティングの手法を生かした「仮想ロールモデル」を活用することでライフステージに応じた支援をしている。
旭化成 (1,138 人)	6 121.1	12 61.3	11 59.7	勤続年数 13 年 (48.2)。管理職女性比率 2% (47.3) で業界平均を下回る。有給取得率は 70.7% (59.3)。3 歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。男性育休取得者 242 名。	女性育休推進が評価され、財団法人社会経済生産性本部が主催する「第2回ワークライフ・バランス大賞」（2008 年）で優秀賞（組織活動部門）を受賞した。
三井化学 (4,745 人)	7 119.8	4 65.9	20 53.9	勤続年数 16.9 年 (59.3)。管理職女性比率は 5.1% (50.0)、役員女性比率は 2.9% (50.2) と業界平均。有給取得率は 72.7% (60.9)。3 歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。男性育休取得者 64 名。	2009 年に千葉県市の市原工場・袖ヶ浦センター近くに三井化学保育園を開設した。女性管理職の数や割合の経年変化もウェブサイトで公開。

住友化学 (6,265 人)	10	17	14	勤続年数 11.4 年 (43.7)。管理職女性比率 6.7% (51.3) と業界平均をやや上回る。有給取得率は 63.1%(53.2)。3 歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。男性育休取得者 21 名。	大阪工場には事業所内保育所を設置。育児休業は 3 歳の 4 月末まで取得可、小学校 3 年までの子どもの育児や介護目的で時短勤務可。出産・育児・介護・配偶者転勤を理由に退職した従業員の再雇用制度あり。
	116.0	57.5	58.5		

注 1) 「順位」は化学・化粧品業 65 社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の () 内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率 = 女性定着率 × (女性定着率 / 男性定着率) で算出している。

4) 男性の育児休業取得者は 2012 年度の数字

タイプ 2：バリバリ仕事したい！

—「バリキャリ追求」の女子学生にお勧め—

【図 2－第Ⅱ＋Ⅰ象限】

「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は化学・化粧品業界（65 社）の平均水準以上ですが、「A. 就業継続・WLB 指標」は平均以下で、今後その整備が求められる企業です。はっきりと「管理職をめざしたい！」方には、職場の女性管理職をロールモデルにきっとキャリアの道は拓けるでしょう！バリバリキャリアウーマンをめざすあなたにお勧めします。タイプ 2 の企業から特にお勧めの 6 社（表 5）に関して状況を詳しく見ると、すでに女性管理職が多く、役員級で活躍している人も少なくないことが分かります。そのため、本ランキングの指標には上がってこないものの、各社独自の取り組みで、女性の就業支援、活躍支援をしています。

表 5 バリバリ仕事したい！—「バリキャリ追求」の女子学生にお勧め：図 2－第Ⅱ＋Ⅰ象限 6 社—

化学・化粧品業 「バリキャリ追求」 事例(従業員数) Ⅱ＋Ⅰ象限	A 指標 + B 指標	A 就業継続・ WLB 指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW) 指標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホーム ページから—
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
シーボン (1,111 人)	9	58	2	管理職女性比率は 85.5%(118.3) と圧倒的な業界トップ。役員女性比率も 57.1% (113.6)。	社長も女性で正社員に占める女性割合 93%。活躍する女性社員の事例、妊婦社員の仕事風景を紹介したり、出産・育児・介護と仕事の両立を支援したり、一度退職した社員を「即戦力」として再雇用する制度が充実している。
	116.7	37.2	79.5		
ポーラ・オルビス ホールディングス (940 人)	4	34	3	管理職女性比率は 22.2%(64.5)。役員女性比率も 28.6% (80.3) と高い。フレックスタイム制度がある。	20 代後半から若手社員を対象にした未来の経営幹部を育成する研修を行う。管理職を対象にした経営幹部養成の研修では修了時に経営陣の前でプレゼンテーションを行う。
	122.6	49.4	73.2		
ファンケル (694 人)	8	35	4	管理職女性比率は 31.1% (72.1) と業界 2 位。役員女性比率は 22.2% (72.8) と高い。フレックスタイム制度がある。	各種休暇制度の利用者数や、残業時間の経年変化を会社ホームページで公開。ダイバーシティ推進を掲げ「女性の視点は、企業の業績に直結する」と明言している。
	117.5	48.5	69.0		
日本色材工業 研究所 (217 人)	24	47	6	管理職女性比率は 9.7% (53.9)。役員女性比率は 12.5% (61.5)。フレックスタイム制度がある。	化粧品の企画・提案、OEM (相手先ブランド製造)。ポジティブアクションを推進。女性を積極採用。平成 13 年以降、新卒採用では女性が男性を上回り、過去 5 年間に育休取得者は全員職場に復帰。
	105.6	42.5	63.1		
花王 (6,052 人) (第Ⅰ象限企業)	19	31	9	管理職女性比率は 7.9% (52.3)。役員女性比率は 2.9% (50.2) と業界平均並み。フレックスタイム制度がある。	ダイバーシティやワーク・ライフ・バランス推進活動を行い、育児休業者の復職前セミナーは配偶者同伴を奨励したり男性向けプログラムも。社内託児所あり。
	111	50.1	60.8		
積水化成成品工業 (486 人)	27	45	10	管理職女性比率は 3.2% (48.3) と業界平均を下回る。フレックスタイム制度がある。男性育休取得者 3 名。	育児休業は「保育所入所を考慮に入れ」2 年まで取得できる。新卒者向けのウェブサイトでは、先輩社員のメッセージとして 2010 年入社的女性も登場する。
	104.5	44.3	60.2		

注 1) 第Ⅱ象限および第Ⅰ象限の企業（「いきいきキャリア」事例企業を除く）から B 指標の偏差値上位 6 社を掲載。

「順位」は化学・化粧品業 65 社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の () 内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率 = 女性定着率 × (女性定着率 / 男性定着率) で算出している。

4) 男性の育児休業取得者は 2012 年度の数字

タイプ3：出産・育児を越えて就業継続

—WLB重視のしっかり女子にお勧め—

【図2－第Ⅳ象限】

「A. 就業継続・WLB指標」は化学・化粧品業界（65社）の平均水準以上の環境を備えています。 「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均以下で、管理職の女性比率が現時点では低いことが課題になっています。女性が出産後も働き続ける制度が整っている企業が多く、勤続年数が長いことから、あまり無理をせずに働き続けることができそうな組織風土を期待できそうです。

表6はタイプ3のなかで「A. 就業継続・WLB指標」が高い企業5社についてその特徴をみたものです。

表6 出産・育児を越えて就業継続—WLB重視のしっかり女子にお勧め：図2—第Ⅳ象限5社—

化学・化粧品業 「出産・育児& 就業継続」事例 (従業員数) Ⅳ象限	A指標 + B指標	A 就業継続・ WLB指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW)指標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホーム ページから—
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
クラレ (3,078人)	16	1	43	勤続年数19.8年(67.5)。有給取得率も77.4%(64.6)と高い。社員の女性比率は30代で9.4%、40代で11%。3歳以上の時短勤務と育児サービス費用の補助制度あり。管理職女性比率は1.1%と低い。	総労働時間と有給取得率を会社ウェブサイトで公開している。また、育児や介護休職の取得者数についても、男性の取得者数を含め経年で会社ウェブサイトで公開している。
	112.6	67.4	45.2		
第一工業製薬 (526人)	11	2	30	勤続年数20.3年(69.0)で女性の方が男性より4.5年長い。有給取得率は62.7%(52.9)。社員の女性比率は30代で12.4%、40代で24.7%。3歳以上の時短勤務制度あり。管理職女性比率は3.3%と低い。	育児休職制度と育児短時間勤務制度の利用者数を「環境社会活動報告書」で公表、育休取得した女性社員の声を紹介している。
	115.7	66.6	49.0		
クレハ (1,687人)	20	3	45	勤続年数は女性18.5年と男性より2.3年長い。社員の女性比率は30代で24.2%、40代で25.7%。有給取得率は73.3%と高い。3歳以上の時短勤務と育児サービス費用の補助制度あり。管理職女性比率は0.9%と低い。	育児休業は2歳まで、時短勤務は小学校入学まで取得可能。介護目的の休業や短時間勤務制度あり。
	110.4	66.6	43.8		
JSR (2,474人)	13	7	28	有給取得率は78.4%(65.4)。男女の平均勤続年数の差は1年(57.6)。40代女性比率(19.9%)が30代より6.2ポイント高い。3歳以上の時短勤務、フレックス、育児サービス費用補助制度がある。	2010年度から女性の活用を中心にダイバーシティ推進を重要な経営課題と位置付けている。
	114.9	65.3	49.7		
三菱ガス化学 (2,399人)	21	9	36	有給取得率は82%(68.3)で業界トップ。勤続年数は男性17.2年、女性16年。3歳以上の時短、フレックス制度あり。管理職女性比率は1.3%(46.7)と低い。	ノー残業デー、有給休暇取得の奨励、失効有給休暇の積み立て制度もあり。
	108.6	62.8	45.8		

注1)「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

2) 女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

(3) 情報・通信業 <図3>

情報・通信業界には、IT 企業と、松竹やエイバックスグループ等のエンタテインメント系の企業が入っています。就業継続という点からみると、女性の勤続年数（8.7 年）が短いと思う方も多いでしょう。しかし、業界自体が新しく、創業から浅い会社が多いので、男女ともに短い傾向です。また大卒・修士以上の女性中途採用者が 40 歳未満の女性社員に占める比率が 4.5% と高いことからわかるように、転職しながらキャリアを積む傾向もあります。「勤続年数が短い」ことを、マイナス面でだけとらえる必要はありません。

有休取得率は 60.3% が平均で、小売業、化学・化粧品業よりも高い値でした。両立支援制度はかなり整っています。就学前の子を持つ社員への時短制度導入企業 58 社中 46 社、フレックスタイム制度導入企業 58 社中 26 社です。ただし、制度はあっても、社員の WBL においてはこれから改善される途上と言えましょう。

社員も若いので、管理職に占める女性比率、特に役員比率は 2.1% で、まだまだこれからと言えます。ダイバーシティを促進する部署（多様な人材活用部署）がある企業は 58 社中 17 社となっています。

一般的に IT 企業というと「ベンチャー企業」「労働時間が長い、休みがとりにくい」「長くは働けない」というイメージがあります。しかし、非常に早いスピードで変化していく業界なので、イメージにとらわれず最新の情報を収集することが大事です。エンジニアの理系男性が多いことから、「男性、理系の職場」と文系の女子学生は敬遠する傾向もあります。しかし、創業 10 年、20 年目ぐらいの企業ですと、女性の両立や活躍への支援環境が急速に整いつつあります。「実力主義」で男女関係なく活躍でき管理職も目指せる、「転職」できるような専門性がつく、出産後はフリーとして働く、起業するなど、女性にとっても様々な可能性を秘めた業界でもあります。今後伸びる、変化が早い業界なので、ぜひチャレンジしてください。

タイプ1：WLB と FW（フレキシブルワーク）で“いきいきキャリアウーマン”**ーチャレンジ志向の女子学生にお勧めー****【図3－第Ⅰ象限】**

「A. 就業継続・WLB 指標」および「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」とともに情報・通信業界（58 社）の平均水準以上の環境を備えています。結婚・出産後も仕事を続け、仕事と家庭生活のバランスを取りながら、管理職も目指して働きたいと考える人に向いています。

第Ⅰ象限には、情報・通信業界の 20 社が入っています。表7は、チャレンジ志向の女子学生に特にお勧めの企業 6 社を掲載しました。ハードワークではありますが、上位の会社では女性の管理職も多くなっています。両立制度は整っているので、今後の課題は両立しながら活躍する女性をもっと増やすこと。熱心な取り組みをしている企業も多く、今後、継続就業で管理職が増えていく可能性があります。また専門性を身につけ、転職や独立起業しながら、活躍したい人にも向いています。

表7 WLBとFWで“いきいきキャリアウーマン”ーチャレンジ志向の女子学生にお勧め：図3ー第I象限6社ー

情報・通信業 「いきいきキャリア」 事例(従業員数) I 象限	A 指標 + B 指標	A 就業継続・ WLB 指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW) 指標	各社の特徴	参考情報 ー企業の公式ホーム ページからー
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
リクルート ホールディングス (290 人)	1	4	3	勤続年数 9.1 年 (51.0) だが、男性 (7.5 年) よりも長く、かつ業界平均以上。管理職女性比率 17% (75.6) で業界 2 位。うち部長職以上 13.9% (72.8)、役員比率 9.5% (70.5)。有給取得率は 37.1% (34.2) と低い。40 代女性比率は 31.5% と 30 代の 26.3% より高い。中途入社も多く、大卒修士以上の女性の中途入社は 232.1% と業界で群を抜いている。3 歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。社内託児所あり。	リクルートグループとして、女性のターニングポイントを 28 歳とし、28 歳女性社員を対象にした「Career Cafe 28」(2011 年より) などを行う。2012 年 9 月、リクルートグループの国内主要企業の経営ボードメンバー (執行役員) の女性比率を『2015 年 4 月までに、10% 以上』とする任用目標を設定し、宣言。
	136.4	64.2	72.2		
日立ソリューションズ (10,122 人)	2	1	10	勤続年数 16.6 年 (70.0) で業界では一位。男女の勤続年数の差は 0。管理職女性比率は 2.5% (42.5) だが、役員比率は 3.2% (53.1) で業界平均を上回る。有給取得率は 67.2% (54.7)。男性育児取得者 6 名。3 歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。しかし女性比率は少なく、30 代で 12.2%、40 代で 9.1%。	2009 年 10 月にダイバーシティ推進センタを設置。2010 年に育休から復職する女性を支援する「育休復職支援セミナー」を開始し、これまで約 80 人の女性社員が参加した。次世代育成の一環として学生のキャリア意識向上にも取り組み、2013 年、技術系の女性社員と女子学生が交流を図るキャリアのワークショップを開催。
	129.9	70.7	59.3		
ヤフー (3,842 人)	3	28	1	勤続年数 5.4 年 (41.7) と業界平均を下回るが、管理職女性比率 15% (71.1) で、部長以上で 9.2% (62.8)、役員 5% (58.1) で業界 4 位。30 代、40 代女性比率ともに 25% 超。有給取得率は 77.4% (61.7) で平均以上。3 歳以上の時短あり。	2012 年度の産休 / 育休利用者は 125 名 (男性含む)、時短 / 時差勤務利用者数は 134 名 (男性含む)。産休 / 育休後の復職率は 95.8% と非常に高い。パパママサポーター制度で育休からの復職者の座談会を開催し、メンタル面のフォローアップも。
	125.8	52	73.9		
日本ユニシス (4,212 人)	4	2	14	勤続年数 15.3 年 (66.7) で業界平均以上。男女の勤続年数の差は -3.2 年。管理職女性比率は 2.1% (41.6) だが、役員女性比率は 0% (44.2)。有給取得率は 62.2% (51.3)。男性育児取得者 2 名。3 歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。	2008 年度から開始した在宅勤務制度を、2010 年度からは Smart-Work として月ごとに選択実施できる柔軟な制度に変更。在宅勤務制度の利用目的は育児・介護などに限定せず、効率的なワークスタイルの選択肢として提供する。
	124.5	67.6	56.9		
KDDI (11,231 人)	5	3	8	勤続年数 15.3 年 (66.7)。男女の勤続年数の差は -1.5 年。管理職女性比率は 3.3% (44.4) 役員女性比率は 0% (44.2) と業界平均より低い。有給取得率は 69.3% (56.2)。30 代女性比率 26.4% が 40 代には 15.4% に減ってしまいう。男性育児取得者 5 名。3 歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。	「なでしこ銘柄」に、2012 年度に引き続き 2 年連続で選定された。2015 年度に向けて女性管理職者数 250 名 (女性管理職者比率 7%)、女性ライン長 90 名という具体的な数値目標を掲げている。柔軟な働き方の実現に向けて、テレワーク勤務の導入など、仕事と育児の両立を積極的にサポートしている。
	124.1	64.4	59.7		
NTT データ (10,804 人)	6	9	5	勤続年数 8.7 年 (50.0) で男性との差が -4.8 年。管理職女性比率は 4.4% (46.9) だが、うち部長職以上が 3.7% (51.0) で役員も 3.3% (53.4) と平均以上。有給取得率は 83% (65.5) で業界 2 位。男性育児取得者 5 名。3 歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。社内託児所あり。	ダイバーシティ推進室を中心に、多様な人材が多様な働き方を実現できる「社員のワークスタイル変革」に取り組む。2006 年から「テレワーク (在宅勤務)」に着手。2008 年 2 月から、正式な就労制度として運用し、2012 年 3 月 31 日時点で、約 1,400 名 (休職者・出向者を除く) がこの制度にエントリーしている。経済産業省「ダイバーシティ経営業 100 選」にも選定された。
	122.4	59.5	62.9		

注 1) 「順位」は情報通信業 58 社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の () 内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率 = 女性定着率 × (女性定着率 / 男性定着率) で算出している。

タイプ 2：バリバリ仕事したい！

ー“バリキャリア追求”の女子学生にお勧めー

【図 3 - 第Ⅱ + I 象限】

「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は情報・通信業界 (58 社) の平均水準以上ですが、「A. 就業継続・WLB 指標」は平均以下で、今後その整備が求められる企業です。はっきりと「管理職をめざしたい！」方には、職場の女性管理職をロールモデルにきっとキャリアの道は拓けるでしょう！バリバリキャリアウーマンをめざすあなたにお勧めします。

バリバリ仕事がしたい！女子学生に特にお勧めの企業 6 社を表 8 に掲載しました。この

なかには、第Ⅰ象限の企業3社が含まれています。

女性役員を出していない会社もありますが、女性管理職の登用に数値目標などを設定している企業が多く、女性の活躍が期待されています。新しい業界で、管理職バリバリキャリアウーマンをめざすあなたにお勧めします。転職や独立起業する実力をつけたい人にもお勧めです。

表8 バリバリ仕事したい！―“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め：図3―第Ⅱ＋Ⅰ象限6社―

情報・通信業 「バリキャリア追求」 事例（従業員数） Ⅱ＋Ⅰ象限	A指標 + B指標	A 就業継続・ WLB指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW)指標	各社の特徴	参考情報 －企業の公式ホームページから－
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
インフォメーション・ ディベロップメント (1,557人)	10 118.4	30 49.8	4 68.5	管理職女性比率は12% (64.2) で、部長職以上が10% (64.5) 役員女性比率は13.3% (81.1) で業界3位。勤続年数8.4年 (49.2) で平均以下。男女の勤続年数の差は－2年。有給取得率は36.8% (34.0) と低い。	2013年に東証二部上場。2013年2月に厚生労働大臣認定「くるみん」マークの三度目の取得。
N T T ドコモ (10,903人) (第Ⅰ象限企業)	7 121	12 58.4	6 62.6	勤続年数13.6年 (62.4) で、男性との差は－4年。管理職女性比率は2.5% (42.5)。部長職以上は1.9% (47.1) だが、役員比率5% (58.1) で業界平均以上。30代女性比率24.1%が40代に14.1%に減ってしまう。有給取得率は86.5% (67.9) で業界1位。男性育休取得者3名。専任部署あり。フレックスタイム、FA制度あり。	「女性のエンパワーメントのための7つの指針」を発表している。
AOI Pro. (320人) ⁴⁾	31 99.5	49 38	7 61.5	勤続年数6.8年 (45.2) で平均以下。男性との差は－2.5年。管理職女性比率は7.5% (54.0)。部長職以上は9.1% (62.5) 役員比率3.6% (54.4) で業界平均以上。30代女性比率27.2%が40代に15.4%に減ってしまう。有給取得率は65% (53.2) で業界平均。フレックス制度あり。	2012年7月1日より、「株式会社 葵プロモーション」から「株式会社 AOI Pro.」に変更。映像制作、デジタルコンテンツ作成などが事業領域。
SCSK (7,494人) (第Ⅰ象限企業)	12 114.6	22 55.3	9 59.3	勤続年数9.5年 (52.0) で男性との差は－6.1年。管理職女性比率は2.8% (43.2)、部長職以上は2.4% (48.2)、役員比率は0。有給取得率は78.4% (62.4)。専任部署、フレックス、FA制度あり。	住友商事グループの一員である住商情報システム株式会社と株式会社CSKが合併してできた。採用ページに女性SEを積極的に掲載している。女性ライン管理職を2018年に100名にする行動計画を発表。「平成25年度ダイバーシティ経営企業100選」で選定されている。
NEC ソフト (4,747人) (第Ⅰ象限企業) ⁵⁾	11 117.7	11 58.4	11 59.2	勤続年数11.1年 (56.1) で男性との差は－4年。管理職女性比率は5.1% (48.5) で、部長職以上が4.8% (53.3) だが、役員比率は0。有給取得率は70.2% (56.8)。専任部署、フレックス、FA制度あり。	女性管理職の会 C-Wing (Career for Women in NECソフトウェアグループ) を立上げた。2013年、経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞。
グリー (1,762人)	22 106.2	36 48.2	12 58.0	男女ともに勤続年数が短く、女性の平均は1.5年。管理職女性比率は10.3% (60.3) は平均以上。専任部署あり、フレックスあり、FA制度なし。	採用ページなどに積極的に若い女性社員を登場させ、女性人材の採用にも積極的。男女関係なく若い社員の活性化を図る「チームビルディング支援制度」(チーム内会食の費用を補助)、近隣住宅補助制度(対象圏内に住む社員に対して、家賃の5割にあたる金額かつ上限月5万円/月を補助)などがある。

注1) 第Ⅱ象限および第Ⅰ象限の企業(「いきいきキャリア」事例企業を除く)からB指標の偏差値上位6社を掲載。「順位」は情報通信業58社中の順位を示す。

2) 日本アジアグループは条件は満たすが、以下の理由で掲載しなかった。
女性役職比率以外の開示が少なく、女性の定着率などは得られない。多様な人材活用の専任部署はない。また「CSR企業総覧」によれば、本企業は、2012年3月、2014年3月の新卒者を採用していない。

3) 女性定着率＝女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

4) 平成26年3月期の個別決算(株式会社AOI Pro.)において、特別損失に計上するとともに、平成25年5月15日に公表した業績予想を修正。

5) 2014年4月1日、NECグループのソフトウェア会社7社が統合し、現在は「NECソリューションイノベータ株式会社」となっている。

タイプ3：出産・育児を越えて就業継続

―WLB重視のしっかり女子にお勧め―

【図3－第Ⅳ＋Ⅰ象限】

「A.就業継続・WLB指標」は情報・通信業界(58社)の平均水準以上の環境を備えて

いますが、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均以下で、管理職の女性比率が現時点では低いことが課題になっています。女性が出産後も働き続ける制度が整っている企業が多く、勤続年数が長いことから、あまり無理をせずに働き続けることができそうな組織風土を期待できそうです。

情報・通信業ではタイプ3のお勧め優良企業は少なく3社に留まりました。うち2社は第Ⅰ象限の企業です。NTT、三菱、日立など大手企業のグループ会社なので、女性が出産後も働き続ける制度は整っています。今後の課題としては、制度がうまく運用され、男女ともにワークライフバランスが改善されること。そうすると、女性の勤続年数ももっと伸びていくでしょう。

表9 出産・育児を越えて就業継続—WLB重視のしっかり女子にお勧め：図3—第Ⅳ+Ⅰ象限3社—

情報・通信業 「出産・育児& 就業継続」 事例(従業員数) Ⅳ+Ⅰ象限	A 指標 + B 指標	A 就業継続・ WLB 指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW) 指標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホーム ページから—
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
日本電信電話 (2,907 人) (第Ⅰ象限企業)	9	5	19	有給取得率は77% (61.4) で平均以上。勤続年数は12.7年 (60.1) で、男女の平均勤続年数の差が-3.6。男性の育休取得者あり。ダイバーシティの専任部署あり。3歳以上の時短勤務、フレックス、育児サービス料金補助制度がある。	特記事項なし。
	118.4	64	54.5		
三菱総合研究所 (864 人) (第Ⅰ象限企業)	8	6	16	勤続年数は15.9年 (68.2) で、業界2位。男女の平均勤続年数の差が0.4で少ない。有給取得率は32.6% (31.1) で平均以下。女性定着率はこのグループ内では108.3% (60.7) で一位。ダイバーシティの専任部署なし。3歳以上の時短勤務、フレックス、育児サービス料金補助制度がある。	くろみんマークを取得しており、第二子出産時に20万円、第三子に100万円の育児支援金を支給する制度や、子供が満9歳になるまで短時間勤務がある。
	119.5	62.7	56.8		
日立システムズ (10,965 人)	23	7	38	勤続年数は13.5年 (62.2) で男性とは-5.3年。有給取得率が55.8%と平均以下。3歳以上の時短勤務、フレックス、育児サービス料金補助制度がある。男性の育休取得4名。	女性の役職者数(主任以上)も年々着実に増加しており、2012年度は284名の女性が役職で活躍している。経年変化も開示している。配偶者転勤や出産・育児、介護、留学、社会貢献活動などを理由に退職した社員を対象に「再雇用制度」を設けている。
	105.6	61.4	44.2		

注1) 第Ⅳ象限および第Ⅰ象限の企業（「いきいきキャリア」事例企業を除く）からA指標の偏差値上位3社のみ掲載。「順位」は情報通信業58社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の（）内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率＝女性定着率×（女性定着率/男性定着率）で算出している。

4) 日立システムズ以下にはNECネットエスアイ（第Ⅰ象限企業）（A指標8位 4,530人）、サイバネットシステム（A指標10位 362人）、伊藤忠テクノソリューションズ（A指標13位 3,897人）が続くが、以下の理由で、「出産・育児を越えて就業継続」の特にお勧め企業としては掲載しなかった。

NEC ネットアイ 30代女性比率18.7%が40代には11.7%と減る。

サイバネットシステム 伊藤忠テクノソリューションズ A指標の30代40代女性比率の数字が公開されていない。

3. 企業評価・企業ランキングの活用方法

私たちの「ホワイト企業ランキング」は、大学生が仕事選び、会社選びをする時に使うものです。色々な情報を分析していますので、将来、自分がどんな仕事をしたいか、どの業界に関心があるか、また仕事をする上で何を重視するか、よく考えて使ってください。就活学生が気になる要素のひとつに「ブラック企業ではないかどうか」ということがあります。見極めるポイントの一つに「きちんと休みが取れるかどうか」ということがあります。「有給休暇取得率」がそれを示しています。日本企業全体をみると大企業（従業員数1000

人以上)で55%程度、従業員数が少なくなるほど取得率は下がり、30～99人の企業では41.8%となっています(厚生労働省「平成24年就労条件総合調査」)。自分が興味を持った企業の有休取得率を、日本全体の平均と比べてみるのもよいでしょう。

また、キャリア志向の人は「管理職女性の比率」も重要な要素です。これは、現時点の数値が「高いからロールモデルがいる」と考えてもいいですし「低いけれど目標値を掲げた取り組みをしているから、これからチャンス」と考えてもいいでしょう。

学生向けの企業ランキングは、他にもたくさんあります。他のランキングと照らし合わせて、複数の調査でランクインしている企業を選ぶ、という方法もあるでしょう。

たとえば東京証券取引所が経済産業省と共同で企画した「なでしこ銘柄(26社)」は、女性活躍に関する制度整備や女性管理職比率、ワークライフバランスに関する取組とその成果などに加え、直近3年間のROE(株主資本利益率)が業界平均以上である企業を選んでいます。選定された26社の中ではローソン、KDDIが本企業評価でもランキング入りしています。

経済産業省の推進する「ダイバーシティ経営企業100選」には、女性、障害者、外国人、高齢者の活用など多様性ある人材を経営戦略として活用する企業が選出されています。平成24年度の選出企業にはNECソフト、NTTデータ、平成25年度の選出企業にはリクルート・ホールディングス、SCSKが選ばれています。地方の中小企業などで選出されている企業もあります。

また内閣府男女共同参画局の「女性の活躍見える化サイト」は、就活生向けに「ご了解をいただいた上場企業について、役員・管理職への女性の登用、仕事と生活の両立推進等に関する情報を、業種別に整理して公表している」サイトです。数字を公表している会社は、女性活用に前向きととらえてもいいでしょう。自分の志望する会社が業界の中でどんな位置づけか、例えば「月平均残業時間は同じ業界の他社と比べてどうだろうか?」と比較するときに役立ちます。

東洋経済「新入社員に優しい『ホワイト企業』トップ300」は「新卒3年後定着率」を基準にホワイト企業を選出しています。日経キャリアNETの「ワークライフバランス度ランキング」。このランキングは柔軟な勤務体系、時短制度など働き続けやすい制度の有無に着目しています。強制的なノー残業デーがあるかどうか、といった調査項目もあります。

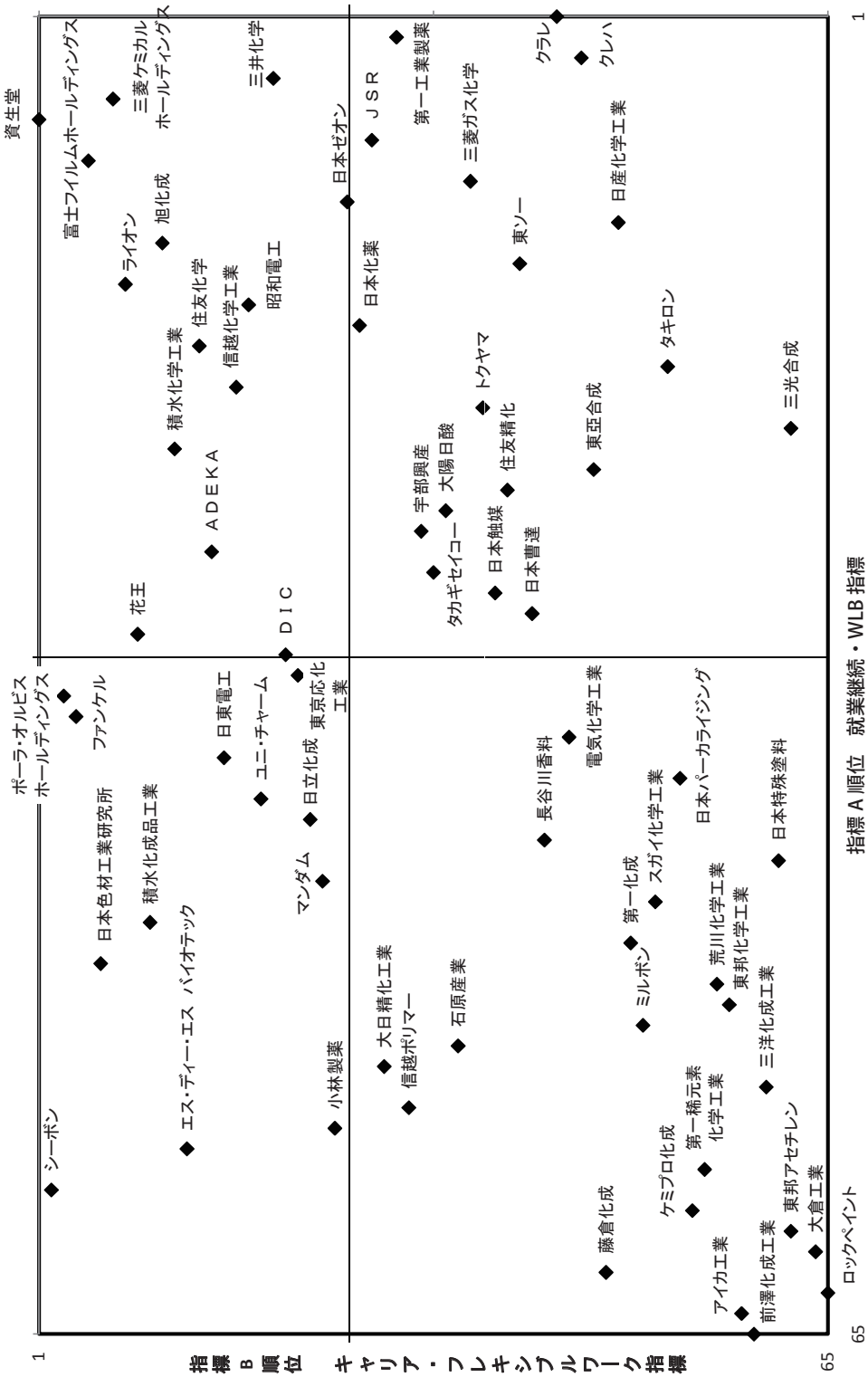
厚生労働省の「均等・両立推進企業表彰受賞企業一覧」は女性が能力を発揮できるよう支援したり、仕事と育児・介護の両立を支援する、他社のお手本になる企業を発表しています。「小売業」の「高島屋」は平成23年度の厚生労働大臣最優良賞を受賞しています。

日本テレワーク協会は在宅勤務制度などを積極的に取り入れている企業を表彰する「テレワーク推進賞」を選出しています。「IT業界」の「NTTドコモ」が2009年に「ワークライフバランスの向上」を理由に、「日本ユニシス」が2008年に「働き方の多様化」を理由に受賞しています。

以上の企業にかかわる諸データを有効に活用して企業を選択することをお勧めします。



化学・化粧品業



指標 B 順位 **キャリア・フレキシブルワーク指標**



図3: 2つの指標でみた情報・通信業の企業ランキング

表 10 小売業 64 社のランキング

A 就業環境・WLB指標			B キャリア・フレキシブルワーク指標		
社名	順位 A	偏差値 A	社名	順位 B	偏差値 B
高島屋	1	78.6	高島屋	1	79.2
イオン	2	74.9	イオン	2	71.4
三越伊勢丹ホールディングス	3	69.9	クオール	3	71.1
荳番屋	4	67.9	アスクル	4	68.3
Olympic グループ	5	67.0	千趣会	5	67.1
ニッセンホールディングス	6	65.9	ローソン	6	64.5
ユニーグループ・ホールディングス	7	64.8	セブン&アイ・ホールディングス	7	64.2
J. フロント リテイリング	8	64.7	良品計画	8	63.4
丸井グループ	9	62.3	三越伊勢丹ホールディングス	9	62.9
オーシャンシステム	10	61.7	ヤマダ電機	10	62.4
丸久	11	59.1	バスポート	11	62.3
ジュンテンドー	12	58.5	アイケイ	12	60.4
エイチ・ツー・オー リテイリング	13	57.9	J. フロント リテイリング	13	59.9
ヤマダ電機	14	57.2	井筒屋	14	58.9
松屋	15	56.6	日本マクドナルドホールディングス	15	58.4
マミーマート	16	55.3	銀座ルノアール	16	57.3
アスクル	17	54.3	エイチ・ツー・オー リテイリング	17	56.7
A Tグループ	18	54.0	ニッセンホールディングス	18	56.0
ミニストップ	19	53.7	丸井グループ	19	55.1
ユニバース	20	53.3	カスミ	20	54.1
パレモ	21	53.1	ハウス オブ ローゼ	21	53.8
ヤマナカ	22	52.9	パレモ	22	53.5
ローソン	23	52.1	松屋	23	52.1
カスミ	24	51.6	山陽百貨店	24	51.6
ワッツ	25	51.1	荳番屋	25	51.6
バスポート	26	50.8	ワタミ	26	50.0
松屋フーズ	27	50.8	ユニーグループ・ホールディングス	27	49.1
セブン&アイ・ホールディングス	28	50.6	セリア	28	49.1
ジーンズメイト	29	50.0	ホリイフードサービス	29	49.0
平和堂	30	49.3	ユニバース	30	47.9
ダイユーエイト	31	49.3	ファミリーマート	31	46.8
井筒屋	32	47.8	アクシアル リテイリング	32	46.7
クオール	33	47.3	ワッツ	33	46.3
ながの東急百貨店	34	47.3	平和堂	34	46.1
銀座ルノアール	35	47.2	イオン北海道	35	46.0
アイケイ	36	45.9	バナーズ	36	45.9
ファミリーマート	37	45.9	ワークマン	37	45.8
カンセキ	38	45.5	マミーマート	38	45.6
アクシアル リテイリング	39	45.4	ブックオフコーポレーション	39	45.5
ワークマン	40	45.2	イズミ	40	44.8
イズミ	41	45.0	大和	41	44.2
良品計画	42	44.6	ハードオフコーポレーション	42	43.9
サンデー	43	44.4	ジュンテンドー	43	43.7
日本マクドナルドホールディングス	44	44.1	日本ケンタッキー・フライド・チキン	44	42.5
ハードオフコーポレーション	45	44.0	東京デリカ	45	42.0
ケーズホールディングス	46	43.7	丸久	46	41.8
セリア	47	43.7	ジーンズメイト	47	41.7
ホリイフードサービス	48	43.6	ミニストップ	48	41.3
ストリーム	49	43.5	ヤマナカ	49	41.2
東京デリカ	50	43.1	オーシャンシステム	50	40.9
フライングガーデン	51	42.7	ケーズホールディングス	51	40.8
サトレストランシステムズ	52	41.8	Olympic グループ	52	40.7
山陽百貨店	53	41.8	サガミチェーン	53	40.7
日本ケンタッキー・フライド・チキン	54	41.4	ながの東急百貨店	54	40.6
イオン北海道	55	40.9	サンデー	54	40.6
サガミチェーン	56	40.6	松屋フーズ	56	40.6
ブックオフコーポレーション	57	40.4	A Tグループ	57	40.5
ハウス オブ ローゼ	58	40.3	ストリーム	57	40.5
千趣会	59	38.9	ジーフット	57	40.5
大和	60	38.4	JB イレブン	57	40.5
ジーフット	61	38.4	サトレストランシステムズ	61	39.1
ワタミ	62	37.5	ダイユーエイト	62	37.5
JB イレブン	63	32.8	カンセキ	63	36.9
バナーズ	64	27.9	フライングガーデン	64	36.7

表 11 化学・化粧品業 65 社のランキング

A 就業環境・WLB 指標			B キャリア・フレキシブルワーク指標		
社名	順位 A	偏差値 A	社名	順位 B	偏差値 B
クラレ	1	67.4	資生堂	1	81.0
第一工業製薬	2	66.6	シーボン	2	79.5
クレハ	3	66.6	ポーラ・オルビスホールディングス	3	73.2
三井化学	4	65.9	ファンケル	4	69.0
三菱ケミカルホールディングス	5	65.8	富士フイルムホールディングス	5	64.1
資生堂	6	65.4	日本色材工業研究所	6	63.1
JSR	7	65.3	三菱ケミカルホールディングス	7	62.4
富士フイルムホールディングス	8	65.2	ライオン	8	61.0
三菱ガス化学	9	62.8	花王	9	60.8
日本ゼオン	10	62.4	積水化成工業	10	60.2
日産化学工業	11	62.2	旭化成	11	59.7
旭化成	12	61.3	積水化学工業	12	58.8
東ソー	13	60.9	エス・ディー・エス バイオテック	13	58.7
ライオン	14	60.2	住友化学	14	58.5
昭和電工	15	59.4	ADEKA	15	58.2
日本化薬	16	58.6	日東電工	16	58.1
住友化学	17	57.5	信越化学工業	17	56.4
タキロン	18	57.1	昭和電工	18	55.7
信越化学工業	19	56.4	ユニ・チャーム	19	55.5
トクヤマ	20	55.9	三井化学	20	53.9
三光合成	21	55.3	DIC	21	53.0
積水化学工業	22	54.9	東京応化工業	22	52.8
東亜合成	23	54.4	日立化成	23	51.8
住友精化	24	53.4	マンダム	24	50.4
太陽日酸	25	53.2	小林製薬	25	50.3
宇部興産	26	53.2	日本ゼオン	26	50.1
ADEKA	27	53.0	日本化薬	27	49.7
タカギセイコー	28	52.8	JSR	28	49.7
日本触媒	29	52.6	大日精化工業	29	49.3
日本曹達	30	50.5	第一工業製薬	30	49.0
花王	31	50.1	信越ポリマー	31	48.6
DIC	32	50.1	宇部興産	32	47.8
東京応化工業	33	49.4	タカギセイコー	33	47.6
ポーラ・オルビスホールディングス	34	49.4	太陽日酸	34	46.6
ファンケル	35	48.5	石原産業	35	46.0
電気化学工業	36	47.4	三菱ガス化学	36	45.8
日東電工	37	47.1	トクヤマ	37	45.7
日本パーカライジング	38	47.1	日本触媒	38	45.6
ユニ・チャーム	39	46.8	住友精化	39	45.3
日立化成	40	45.5	東ソー	40	45.3
長谷川香料	41	45.0	日本曹達	41	45.3
日本特殊塗料	42	45.0	長谷川香料	42	45.2
マンダム	43	44.4	クラレ	43	45.2
スガイ化学工業	44	44.3	電気化学工業	44	44.9
積水化成工業	45	44.3	クレハ	45	43.8
第一化成	46	43.1	東亜合成	46	43.8
日本色材工業研究所	47	42.5	藤倉化成	47	43.4
荒川化学工業	48	42.0	日産化学工業	48	43.2
東邦化学工業	49	41.3	第一化成	49	41.9
ミルボン	50	41.2	ミルボン	50	41.5
石原産業	51	41.0	スガイ化学工業	51	41.2
大日精化工業	52	40.6	タキロン	52	40.8
三洋化成工業	53	40.0	日本パーカライジング	53	40.8
信越ポリマー	54	39.9	ケミプロ化成	54	40.7
小林製薬	55	38.4	第一稀元素化学工業	55	40.6
エス・ディー・エス バイオテック	56	37.8	荒川化学工業	56	40.5
第一稀元素化学工業	57	37.2	東邦化学工業	57	40.5
シーボン	58	37.2	アイカ工業	58	40.2
ケミプロ化成	59	36.6	前澤化成工業	59	40.0
東邦アセチレン	60	36.3	三洋化成工業	60	39.9
大倉工業	61	36.3	日本特殊塗料	61	39.0
藤倉化成	62	36.2	三光合成	62	38.7
ロックベイント	63	36.2	東邦アセチレン	62	38.7
アイカ工業	64	36.0	大倉工業	64	37.6
前澤化成工業	65	29.8	ロックベイント	65	34.5

表 12 情報・通信業 58 社のランキング

A 就業環境・WLB指標			B キャリア・フレキシブルワーク指標		
社名	順位 A	偏差値 A	社名	順位 B	偏差値 B
日立ソリューションズ	1	70.7	ヤフー	1	73.9
日本ユニシス	2	67.6	日本アジアグループ	2	73.8
KDDI	3	64.4	リクルートホールディングス	3	72.2
リクルートホールディングス	4	64.2	インフォメーション・ディベロプメント	4	68.5
日本電信電話	5	64.0	NTT データ	5	62.9
三菱総合研究所	6	62.7	NTT ドコモ	6	62.6
日立システムズ	7	61.4	AOI Pro.	7	61.5
NEC ネットエスアイ	8	60.3	KDDI	8	59.7
NTT データ	9	59.5	SCSK	9	59.3
サイバネットシステム	10	58.6	日立ソリューションズ	10	59.3
NEC ソフト	11	58.4	NEC ソフト	11	59.2
NTT ドコモ	12	58.4	グリー	12	58.0
伊藤忠テクノソリューションズ	13	57.8	ネットワンシステムズ	13	57.4
兼松エレクトロニクス	14	56.6	日本ユニシス	14	56.9
JFE システムズ	15	56.6	エイベックス・グループ・ホールディングス	15	56.8
システナ	16	56.3	三菱総合研究所	16	56.8
ティーガイア	17	56.1	富士ソフト	17	55.6
インフォコム	18	56.0	ソフトマックス	18	54.7
日本オフィス・システム	19	55.8	日本電信電話	19	54.5
日本オラクル	20	55.8	WOWOW	20	54.3
ネットワンシステムズ	21	55.7	インフォコム	21	53.3
SCSK	22	55.3	NSW	22	53.3
ソフトバンク	23	55.2	JFE システムズ	23	52.6
WOWOW	24	54.8	日本オラクル	24	52.2
富士通マーケティング	25	54.0	日本オフィス・システム	25	51.0
富士ソフト	26	53.5	NEC ネットエスアイ	26	50.7
東計電算	27	52.0	松竹	27	50.6
ヤフー	28	52.0	アドソル日進	28	50.3
NSW	29	50.7	イメージ情報開発	29	50.2
インフォメーション・ディベロプメント	30	49.8	コネクシオ	30	49.7
エヌ・デーソフトウェア	31	49.4	日本プロセス	31	49.6
ODK ソリューションズ	32	48.8	ソフトバンク	32	49.4
松竹	33	48.7	システナ	33	48.2
エイベックス・グループ・ホールディングス	34	48.5	システムリサーチ	34	48.0
ジャステック	35	48.4	アイル	35	47.4
グリー	36	48.2	アグレックス	36	44.8
イメージ情報開発	37	47.9	伊藤忠テクノソリューションズ	37	44.5
日本プロセス	38	47.9	日立システムズ	38	44.2
京王ズホールディングス	39	47.8	大和コンピューター	39	43.9
日本メディカルネットコミュニケーションズ	40	46.7	コア	40	43.5
エイジア	41	46.2	兼松エレクトロニクス	41	43.2
システムリサーチ	42	46.1	ティーガイア	42	42.6
シーイーシー	43	45.1	サイバネットシステム	43	42.2
フォーカスシステムズ	44	44.7	ウェザーニューズ	44	41.9
アイル	45	42.4	シーイーシー	45	41.8
アグレックス	46	41.9	東計電算	46	41.4
コア	47	38.8	ODK ソリューションズ	47	41.0
日本アジアグループ	48	38.0	富士通マーケティング	48	40.8
AOI Pro.	49	38.0	日本メディカルネットコミュニケーションズ	49	39.8
大和コンピューター	50	37.4	エコミック	50	39.3
エコミック	51	36.6	エイジア	51	39.2
enish	52	36.3	フォーカスシステムズ	52	38.7
トーセ	53	34.9	enish	53	38.2
アドソル日進	54	34.5	エヌ・デーソフトウェア	54	37.8
コネクシオ	55	33.5	ジャステック	55	37.4
協立情報通信	56	32.9	協立情報通信	56	37.1
ウェザーニューズ	57	28.3	京王ズホールディングス	57	34.2
ソフトマックス	58	27.7	トーセ	58	28.0

女子学生のための優良企業ランキング (食料品業、卸売業、輸送用機器業編)

2014 年 11 月 25 日 (火)

女性文化研究所企業評価プロジェクトチーム

昭和女子大学女性文化研究所	所長	坂 東 真理子
	所員	森 ます美
	特別研究員	白 河 桃 子
	特別研究員	治 部 れんげ
昭和女子大学人間社会学部	非常勤講師	酒 井 計 史

1. 企業ランキングの趣旨と評価方法

□企業ランキングの趣旨

女性の活躍が日本経済再生のカギと言われ、今国会では女性活躍推進法も審議されています。経済界でも女性の活躍を応援しようという機運が浸透し始めました。しかしそれでも現実に女子学生が就職先を選ぶ際に役立つ情報は十分ではありません。普通の大企業のなかにさえ女性社員を使い捨てにする悪質な企業があります。一方で中堅企業や B to B の企業の中には一般には名前を知られていなくても、女性をしっかりと人材として育てる、女性が勤続しやすい、女性を登用している優良企業もあります。

“女子学生のための優良企業ランキング”では、女子学生が卒業後、継続して働き続け、キャリアを向上させて、企業の意思決定を担うメンバーとして活躍してほしいとの願いを込めて企業を評価しました。しかし女性のワークスタイルは様々ではありません。本企業評価では、結婚・出産・育児のライフイベントをクリアしワークライフのバランスをとりながら着実に継続就業できる環境に配慮しているかどうかを重視する指標 A と、キャリアアップを目指す女性管理職登用率やフレキシブルな働き方を重視する指標 B とを組み合わせるランキングしています。

この「ランキング」は公表されたデータにもとづく客観的・定量的に再現性のある科学的手法で評価しているのが最大の特徴です。また女性文化研究所の専門家と女子学生がそれぞれの価値観を反映した視点で評価しているのも大きな特徴です。他の同種のランキングは自己申告に基づくものやアンケート調査に基づくものなど多様な手法で行われているのと大きな違いです。

なお第 2 回までは女性を使い捨てにするブラック企業の反対という意味でホワイト企業とネーミングしてきましたが、ブラック、ホワイトというネーミングは人種差別的ではないかという意見もあり、今回からは「女子学生のための優良企業」という表現にしていま

す。趣旨と評価手法は同じです。

企業評価ランキングの第1回目は銀行業とサービス業（2013年11月13日発表）、第2回目は小売業、化学・化粧品業、情報・通信業（2014年6月20日発表）、今回第3回目は、食料品業、卸売業、輸送用機器業を取り上げました。いずれも女子学生の就職者も多く関心の高い業種であり、用いたデータには一定数以上の企業が属しているので選んでいます。

□企業評価の資料と対象

- 1) 資料『CSR企業総覧2014年版』雇用・人材活用編データ（東洋経済新報社）
- 2) 評価対象

『CSR企業総覧2014年版』に掲載の食料品業52社、卸売業124社、輸送用機器業53社のうち、「女子従業員の勤続年数」を無回答の企業を除外した食料品業47社、卸売業83社、輸送用機器業44社を対象に評価（除外企業は、勤続年数以外の項目にも「無回答」が多くスコア算出が困難なため）

□企業評価の方法

2つの評価指標を作成し、2つの指標をクロスさせた視点から企業を評価しました。

⇒＜企業評価の指標＞を参照

＜企業評価の指標＞

指標A：就業継続・WLB指標 7項目

	回答の平均値		
	食料品業	卸売業	輸送用機器業
A1 女子の平均勤続年数	12.1年	10.7年	13.2年
A2 平均勤続年数の男女差 (女性・男性)	-4.7年	-4.2年	-3.5年
A3 40代と30代の男女計に占める女性比率の差(40代・30代)	-6.4%	-11.2%	-1.9%
A4 有休取得率	50.7%	43.6%	72.2%
A5 3歳以上～就学前の子を持つ社員の短時間勤務制度の有無	0.9(有は40/47社)	0.6(有は49/83社)	0.8(有は34/44社)
A6 同上の社員のフレックスタイム制度の有無	0.6(有は26/47社)	0.2(有は17/83社)	0.8(有は33/44社)
A7 同上の社員の育児サービス費用補助制度の有無	0.4(有は18/47社)	0.1(有は12/83社)	0.3(有は13/44社)

指標B：キャリア・フレキシブルワーク指標 9項目

	回答の平均値		
	食料品業	卸売業	輸送用機器業
B1 管理職女性比率 ²⁾	3.9%	2.9%	1.2%
B2 うち部長職以上女性比率 ²⁾	1.3%	1.2%	0.4%
B3 役員女性比率 ²⁾	1.3%	0.5%	0.6%
B4 中途採用大卒・修士以上女子比率 ³⁾	1.1%	1.7%	0.7%
B5 女性定着率 ⁴⁾	82.0%	78.2%	92.3%
B6 男性育休取得者の有無	0.6(有は28/47社)	0.1(有は8/83社)	0.5(有は22/44社)
B7 多様な人材活用部署の有無	0.2(有は10/47社)	0.2(有は13/83社)	0.2(有は7/44社)
B8 フレックスタイム制度の有無	0.7(有は35/47社)	0.4(有は30/83社)	0.8(有は37/44社)
B9 FA制度の有無	0.1(有は7/47社)	0.1(有は9/83社)	0.2(有は7/44社)

注1) 断りのない限り回答はいずれも2012年度時点

2) 2012年度末あるいは直近時点

3) 40歳未満の女子人数に占める中途採用者の割合

4) 2010年4月1日入社者に対する2013年4月1日在籍者の割合。「B5女性定着率」は女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出。

5) 「有無」の回答形式の項目は、「有り」を1、「無し」・「無回答」を0として計算している。

★指標 A「就業継続・WLB 指標」－ 7 項目－

この指標では、企業で女性がどの位長く働き続けているか、男性の勤続との格差はないか、また就学前の小さい子供をもつ男女社員にフレンドリーな制度や WLB を保つ制度は整っているか、を評価します。

★指標 B「キャリア・フレキシブルワーク指標」－ 9 項目－

この指標では、入社後、女性の定着率はどうか、女性はキャリアアップして管理職として企業の意思決定にどの位参加できているか、女性がキャリア・能力を伸ばせるようにダイバーシティや柔軟な働き方に関する施策・制度は整備されているかなどを評価します。男性が育児休業を取れるような職場環境では、女性のフレキシブルワークも可能ではないでしょうか。

★ランキングの方法

指標 A、B を構成する各項目について、業種ごとに、平均値と標準偏差を使って偏差値スコア（平均 50 点、標準偏差 10 点とした場合の相対的位置）を算出し、A、B ごとに各偏差値スコアを合計しました。有無の回答形式の項目は「有り」を 1、「有り以外」を 0 のダミー変数を作成し、同様の方法で偏差値スコアを算出しました。

各偏差値スコアを合計する際に、指標 A は「女子の平均勤続年数」に、指標 B は「管理職女性比率」の各偏差値スコアに、1.5 倍のウェイトを付して合計しました。

最後に、指標 A、B それぞれの合計の「指標偏差値スコア」（平均 50 点、標準偏差 10 点とした場合の相対的位置）を求め、これをもってランキングしました。

⇒指標 A、指標 B ごとの企業ランキングは、末尾の表 10（食料品業）、表 11（卸売業）、表 12（輸送用機器業）を参照。

2. 「就業継続・WLB 指標」と「キャリア・フレキシブルワーク指標」で評価した女子学生にお勧め・優良企業“3つのタイプ”

企業評価の方法に基づき女子学生にお勧めの「優良企業」を次の方法で 3 つのタイプに分類しました。3 つのタイプとは「A. 就業継続・WLB 指標」を横軸に、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」を縦軸にとった 4 象限のうち、第 I 象限・第 II 象限・第 IV 象限に属する企業グループです。

タイプ 1（第 I 象限）は「A. 就業継続・WLB 指標」および「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」ともに業界の平均水準以上の環境を備え、“いきいきキャリアウーマン”をめざすチャレンジ志向の女子学生にお勧めです。

タイプ 2（第 II 象限）は「A. 就業継続・WLB 指標」は業界平均以下ですが、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均水準を越えた企業グループで、“バリキャリ追求”

の女子学生にお勧めです。

タイプ3（第Ⅳ象限）は「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は業界平均以下ですが、「A. 就業継続・WLB指標」は、業界の平均水準を上回り、出産・育児を越えて就業継続をめざすWLB重視の女子学生にお勧めです。

以下では食料品業、卸売業、輸送用機器業のそれぞれについて解説します。

（1）食料品業 <図1>

食料品業界の特色は、比較的創業の古い企業やオーナー系企業も多く、B to CでCMや商品でおなじみの企業が多いということです。女性にとっては消費者として親しんだ企業が多いので、食に関心があって志望する学生も多いと思います。WLB指標でみると、女性の平均勤続年数は今回分析した3業界の中では12.1年で輸送用機器業よりは短く、卸売業よりは長いという結果でした。両立支援制度は比較的充実しています。しかしキャリア・フレキシブルワーク指標からみると、管理職比率が高いとは言えません。

老舗の多い古い業界ではありますが、人口減少の日本からアジアなどの新規市場に生き残りをかけて進出していかなければならない時期。第二の創業を期待しての社長交代なども起きています。最終消費者に女性が多い業界は、イノベーションをもたらしてくれる女性の活躍に期待しています。商品開発などを女性グループにまかせ、成功している例も数多くあります。自らロールモデルになろうという気概のある人は、ぜひチャレンジしてみてください。

タイプ1：WLBとFW（フレキシブルワーク）で“いきいきキャリアウーマン”

—チャレンジ志向の女子学生にお勧め—

【図1－第Ⅰ象限】

「A. 就業継続・WLB指標」および「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」とともに食料品業界（47社）の平均水準以上の環境を備えています。男女の勤続年数の差が比較的少なく、30代から40代にかけて社員に占める女性比率があまり減っていないことから、結婚・出産後も仕事を続けられる、両立支援制度が整った企業も多いことが分かります。47社のなかで表1の5社はお勧めの企業で、主に大手飲料メーカーが並びました。ビールやお酒の会社というイメージが強いのですが、今飲料メーカーの主流はノンアルコールの清涼飲料です。女性の消費者としての感性が開発に生かされる例が数多くあります。またグローバルな展開を進めているので、海外と仕事がしたい女性にもお勧めでしょう。女性の管理職比率はまだまだで、社外取締役の女性を入れて数値が上がっているところが多いのですが、20代は期待されています。今後長く働き役職につく可能性がある会社です。

表1 WLBとFWで“いきいきキャリアウーマン”ーチャレンジ志向の女子学生にお勧め：図1—第Ⅰ象限5社—

食料品 「いきいき キャリア」 事例 (従業員数) Ⅰ象限	A 指標 + B 指標	A 就業継続・ WLB 指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW) 指標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホーム ページから—
順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値	順位 偏差値		
サントリー ホールディ ングス (4,976 人) 連結 28,767 人	1 133.3	5 62.6	2 70.7	女性の勤続年数は14.3年(57.0)。平均勤続年数男女差も-1.5年(60.7)と小さい。女性比率は40歳代(20.6%)の方が30歳代(19.6%)より1.0ポイント高い。有給休暇取得率は53.9%(52.2)で業界平均を上回る。短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を備えている。管理職女性比率は8.6%(60.1)と業界3位で、部長職以上、役員ともに業界平均を上回る。男性育休取得者は11名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度を備え、キャリアアップ、フレキシブルワーク(FW)は期待できる。	会社ホームページから、2011年にグループ全体で「ダイバーシティ推進室」を設置して取り組み、女性だけでなく障害者雇用、定年退職者再雇用などにも言及している。フレキシブルな働き方の推進にも取り組み、残業時間や有休の取得率の推移も公開。テレワーク勤務の利用者数は、2013年に3,243名となり、約2人に1人が利用(グループ全体)。
味の素 (3,343 人) 連結 27,518 人	2 129.6	3 66	4 63.6	女性の勤続年数は16.2年(62.9)で、平均勤続年数男女差も-2.2年(58.3)。女性比率は40歳代(26.3%)の方が30歳代(28.9%)より2.5ポイント低い。有給休暇取得率は74.4%(66.5)で業界5位。短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を備えWLB支援制度が充実。管理職の女性比率は5.8%(56.1)と業界平均を上回る。役員の女性比率は7.6%(71.2)と業界3位。男性育休取得者は7名。フレックスタイム制度あり。	会社ホームページによれば、事業のグローバル化に伴う、外国人、女性役員の登用がCSR情報に記載されている。また女性社員の活躍もクローズアップされている。
キリン ホールディ ングス (2,655 人) 連結 41,246 人	3 129.5	1 70	8 59.5	勤続年数は16.1年(62.6)。平均勤続年数男女差は-2.9年(55.9)。40歳代(28.2%)の女性比率は、30歳代(19.9%)より8.4ポイント高い。有給休暇取得率は84.0%(73.2)で業界トップ。3歳以上短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度あり。管理職の女性比率は3.5%(48.7)で業界平均以下。男性育休取得者は31名と業界最多。フレックスタイム制度はあるが、FA制度なし、多様な人材活用部署あり。	女性の活躍を推進するプロジェクト「キリンウィメンズネットワーク」を持ち、女性リーダーを3倍にする目標を掲げる。「女性のエンパワーメント1原則(Women's Empowerment Principles)」に2012年12月に署名している。
JT (8,925 人) 連結 49,507 人	4 126.2	6 62.2	3 64.0	勤続年数は16.2年(62.9)と業界4位だが平均勤続年数男女差は-6.6年(43.4)。女性比率は40歳代(10.0%)は30歳代(18.3%)より8.3ポイント低い。有給休暇取得率は81.6%(71.5)で業界3位。3歳以上短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を備えWLB支援制度が充実。管理職女性比率は1.6%(42.5)と業界平均を下回るが、役員の女性比率は6.3%(66.8)と平均以上。男性育休取得者は1名。多様な人材活用部署、フレックスタイム、FA制度はある。	会社HPには多様性の推進はあるが、特に女性に関して特別な取り組みは記載されていない。グループ全体では100カ国の国籍を持つ社員が働く。
アサヒ グループ ホールディ ングス ⁴⁾ (3,038 人) 連結 17,956 人	6 125.2	4 65.4	6 59.8	勤続年数は15.3年(60.1)で業界平均より長い。男女の平均勤続年数差は-1.5年(60.7)。有給休暇取得率は60.9%(57.1)と業界平均以上。3歳以上短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を備えWLB支援制度が充実。管理職女性比率は5.6%(55.5)と業界平均を上回る。部長以上は3.3%(58.3)。男性育休取得者は3名。フレックスタイム、FA制度あり。	アサヒビールとしては「平成25年度ダイバーシティ経営企業100選」に選出された。女性比率は2007年の18%から2013年には34%まで向上し、ワーキングマザーが開発・販促に携わったワインなどがHPに記載されている。

注1)「順位」は食料品業47社中の順位を示す。

2)「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

4) アサヒビール株式会社が、2011年7月1日商号変更を行い、純粋持株会社のアサヒグループホールディングス株式会社になった。

5) 第3回の「女子学生のための優良企業ランキング」の発表から企業評価の参考として、原資料である「東洋経済/第9回CSR調査(2013)」票に掲載の各企業の「従業員数」だけでなく、「連結従業員数」も合わせて表中に記載する。

タイプ2：バリバリ仕事したい！

—“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め—

【図1—第Ⅱ+Ⅰ象限】

「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は食料品業界(47社)の平均水準以上ですが、「A. 就業継続・WLB指標」は平均並か下回り、今後、制度の整備が待たれる企業です。一方で、女性がエンドユーザーである製菓や調味料などのメーカーでは、女性活躍のチャンスも多くまた期待されています。グローバルに展開しているので、世界で、特に人口が多いアジアで活躍するチャンスもあります。女性管理職を登用し、女性活躍、外国人を含めたダイバーシティを推し進めている会社もあるので、ロールモデルに続きたい、やる気のある女性にお勧めです。海外への転勤の可能性もあるかもしれません。

表2 バリバリ仕事したい! ―“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め: 図1―第Ⅱ+Ⅰ象限5社―

食料品 「バリキャリア追求」 事例 (従業員数) Ⅱ+Ⅰ象限	A指標 + B指標	A 就業継続・ WLB指標	B キャリア・ フレキシブルワーク (FW)指標	各社の特徴	参考情報 ―企業の公式 ホームページから―
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
カルビー (1,553人) 連結 3,352人 (第Ⅰ象限)	5 125.3	25 49.6	1 75.8	女性管理職比率は10.5% (71.3) で業界2位。役員の女性比率は15.6% (98.4) と高い。勤続年数は11.5年 (48.2) で業界平均を下回る。男性との差は-5.2年 (48.1)。有給休暇取得率は59.1% (55.8)。WLBの制度は三歳以上時短勤務とフレックスタイム制度がある。男性育児取得者は1名。多様な人材登用の専任部署、フレックス制度あり。	ジョンソン・エンド・ジョンソン 日本法人の社長を務めていた松本晃氏が、カルビーの会長兼CEOに就任した2009年からダイバーシティ推進に熱心に取り組んでいる。
塩水港精糖 (62人) 連結 102名	28 98.7	44 35.5	5 63.3	管理職女性比率は14.8% (85.3) で業界トップ。うち部長職以上12.5% (96.6)。勤続年数は9.8年 (42.9) で業界平均を下回る。男性との差は-4.4年 (50.9)。育児支援、男性の育児取得者やフレキシブルワークに関する制度は記載がない有給休暇取得率は27.8% (34.0) と低い。	オリゴ糖で有名な会社。HPには特に女性活躍についての記載はない。
サッポロ ホールディングス (2196人) 連結 5,457人 (第Ⅰ象限)	7 117.0	11 57.3	7 59.7	管理職女性比率は2.8% (46.4) と業界平均を下回るが、部長以上は1.6% (51.2) で平均以上。勤続年数は14.5年 (57.6) で業界平均よりやや長い。男女の平均勤続年数差は-3.9年 (52.5)。有給休暇取得率は62.0% (57.9) と業界平均を上回る。3歳以上短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を備えWLB支援制度が充実。男性育児取得者は4名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度はある。	「多様性を認める風土、活かす組織」の実現をめざし、2010年を「ダイバーシティ元年」として、本格的な取り組みを開始。女性管理職比率などもHP上に公開している。
モロゾフ (744人) 連結: 記載なし	26 101.6	36 42.1	9 59.5	管理職女性比率7.0% (60.0)、部長以上の女性比率2.5% (55.0)、役員女性比率は8.3% (73.6) で業界平均を上回る。勤続年数は10.3年 (44.5) と平均以下で男女平均勤続年数の差は-11年。有給取得率は51.6% (50.6) で業界平均。3歳以上短時間勤務制度、フレックスタイム制度あり、育児サービス費用補助制度なし。男性育児取得者数は1名。多様な人材活用部署はなく、フレックスタイム制度あり、FA制度なし。	採用ページには女性営業のメッセージが記載されている。
ヤクルト本社 (2978人) 連結 19,435人	20 104.4	31 45.1	10 59.3	管理職女性比率4.2% (50.9) と業界平均。部長以上の女性比率1.7% (51.7)、役員は3.4% (57.0)。30代で29.1%の女性比率が40代では20.1%に下がる。有給取得率42.5% (44.3) で平均以下。男性育児取得者は4名。時短勤務あり。多様な人材活用部署はないが、フレックスタイム制度あり。	ヤクルトグループには国内にヤクルトレディ 約39,000人、海外には約42,300人がいる。HPによれば業態は「一部の方はパート採用や社員採用ですが、多くの方は会社から業務を委託されています」となっている。

注1) 第Ⅱ象限および第Ⅰ象限の企業(「いきいきキャリア」事例企業を除く)からB指標の偏差値上位5社を掲載。「順位」は食料品業47社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。

3) 女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

タイプ3: 出産・育児を越えて就業継続

―WLB重視のしっかり女子にお勧め―

【図1―第Ⅳ+Ⅰ象限】

「A. 就業継続・WLB指標」は食料品業界(47社)の平均水準以上の環境を備えていますが、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均以下の企業も多く、管理職の女性比率が現時点では低いことが課題になっています。補助的な仕事で長く勤続している女性も多いと思いますが、20代は期待される世代ですので、同じ働き方が可能とは限りません。女性活躍推進については、これからチャレンジしようとしている途上です。長期的な視野に立ち、仕事と家庭生活の両立を目指す人に向いている企業が多いと言えます。

表3 出産・育児を越えて就業継続—WLB重視のしっかり女子にお勧め：図1—第Ⅳ+Ⅰ象限5社—

食料品 「出産・育児 & 就業継続」事例 (従業員数) Ⅳ+Ⅰ象限	A 指標 + B 指標	A 就業継続・ WLB 指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW) 指標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホームページから—
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
日本配合飼料 (239 人) 連結 482 人 [畜・水産業界における飼料大手]	22 103.9	2 66.3	40 37.6	勤続年数は 16 年 (62.3) で業界 6 位。平均勤続年数の男女差も 2.9 年 (75.6) で女性の方が長い。また、40 歳代 (17.5%) の女性比率は、30 歳代 (4.3%) より 13.2 ポイント高いので、評価された。有休取得率は 50.7%(50.0) と業界平均。3 歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度を備えている。	特記事項なし。
森永製菓 (1511 人) 連結 2,573 人 (第Ⅰ象限企業)	8 116.4	7 61.6	16 54.9	勤続年数は 17.8 年 (67.9) と長く業界トップ。平均勤続年数の男女差も 0.5 年 (67.5) と小さい。また、30 歳代 (23.9%) の女性比率が 40 歳代 (17.8%) になり 6.1 ポイント下がる。有休取得率は 57.0% (54.4)。男性の育児休業取得者は 3 名。3 歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度・育児サービス費用の補助制度を備えている。多様な人材登用の専任部署、フレックス制度あり。	「くるみんマーク」を取得しており、「両立支援」によって男女間での勤続年数の差を解消したと HP には記載されている。2009 年からは「両立支援」に加え、女性社員のキャリア観の醸成や拡大による経験値の蓄積、上司(管理職)の意識啓発などの「活躍支援」に重点をおいている。
J・オイルミルズ (995 人) 連結 1,069 人 [マーガリン、家庭用オイルなどを生産]	16 106.5	8 61	32 45.4	勤続年数は 13.3 年 (53・9)。平均勤続年数の男女差は 2.6 年 (56.9) で業界平均を下回る。また、40 歳代 (16.4%) の女性比率は高くないが、30 歳代 (17.6%) より 1.2 ポイントしか下がらないため、評価は高い。有休取得率は 59.6% (56.2)。3 歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度・育児サービス費用の補助制度を備えている。男女ともに定着率は高い。	従業員への取り組みとして仕事と育児の両立が計画的に行えるよう、サポート体制や各種制度の拡充を目指している。
雪印メグミルク (3151 人) 連結 4922 人 (第Ⅰ象限企業)	12 109.9	9 57.8	22 52.1	勤続年数は 10.1 年 (43.9) と短い。平均勤続年数の男女差は 2.2 年と小さい (58.3)。有給休暇取得率は 63.7% (59.1) と業界平均以上。3 歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度・育児サービス費用の補助制度を備えている。男性育児取得者 7 名。多様な人材登用の専任部署、フレックス制度あり。	HP では女性活躍推進研修や専用 HP を設置するなどの試みが紹介されている。
ハウス食品 グループ本社 (1997 人) 連結 4968 人 (第Ⅰ象限企業)	23 103.1	10 57.5	31 45.6	勤続年数は 16.4 年 (63.5) で業界 2 位。平均勤続年数の男女差は 5.8 年 (46.1) と女性が短い。女性比率は 30 歳代で 30.0%だが、40 歳代で 19.6%と 10.4 ポイント下がる。有休取得率は 49.3% (49.0) と業界平均を下回る。3 歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度・育児サービス費用の補助制度を備えている。	2007 年と 2010 年に「くるみんマーク」を取得している。男性育児休業取得者 20 名を達成。

注1) 第Ⅳ象限および第Ⅰ象限の企業(「いきいきキャリア」事例企業を除く)から A 指標の偏差値上位 5 社のみ掲載。「順位」は食料品業 47 社中の順位を示す。

- 2) 「各社の特徴」欄の () 内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。
3) 女性定着率 = 女性定着率 × (女性定着率 / 男性定着率) で算出している。

(2) 卸売業 <図2>

卸売業界の特色は、企業規模に大きな違いがみられることです。表4～表6に掲載した企業だけを見ても、三菱商事のような総合商社は従業員数が連結で6万6000人近くに達します。一方、専門商社の中には五洋インテックスのように60人強の企業もあります。総合職と事務職に職種が分かれている企業もあります。専門商社は大学生にはあまりなじみのない社名もあるかもしれませんが、ホームページで紹介されている社員の声からは実力を生かして働く場があること、女性の就業継続を支援する社風も伝わってきます。卸売業界は他業界と比べると管理職に占める女性比率は低いものの、女性活躍推進を掲げる企業は多いです。自らロールモデルになろうという気概のある人は、ぜひチャレンジしてみてください。

タイプ1：WLBとFW（フレキシブルワーク）で“いきいきキャリアウーマン”

—チャレンジ志向の女子学生にお勧め—

【図2－第Ⅰ象限】

「A. 就業継続・WLB 指標」および「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」とともに卸

売業界（83社）の平均水準以上の環境を備えています。30代から40代にかけて社員に占める女性比率があまり減っていないことから、結婚・出産後も仕事を続けられる、両立支援制度が整った企業も多いことがわかります。83社のなかで表4の6社はお勧めの企業です。女性の管理職比率は、各社一桁台ですが、現在、活躍支援の対象になっている20代が管理職年次になる頃には、増えることが期待できます。

表4 WLBとFWで“いきいきキャリアウーマン”ーチャレンジ志向の女子学生にお勧め：図2ー第I象限6社ー

卸売業 「いきいき キャリア」 事例 (従業員数) I 象限	A 指標 + B 指標	A 就業継続・ WLB 指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW) 指標	各社の特徴	参考情報 ー企業の公式ホーム ページからー
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
三菱商事 (6,323 人) 連結 65,975 人	1 155.8	1 80.1	2 75.7	勤続年数は20年(76.2)で業界トップ。平均勤続年数男女差は1.4年(63.0)で女性が長い。女性比率は40歳代(26.7%)が30歳代(17.6%)より9.1ポイント高い。有給休暇取得率は54.6%(57.8)で業界平均を上回る。3歳以上短時間勤務制度(58.3)、育児サービス費用補助制度(74.2)を備えWLB支援制度が充実。管理職女性比率は6.5%(60.1)と業界平均を超えているが、部長職以上女性比率は0.2%(42.3)で業界平均を下回る。男性育休取得者は1名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度やFA制度を備え、キャリアアップ、フレキシブルワーク(FW)は期待できる。	会社ホームページから、新卒採用は総合職と一般職に分かれていること、後者は女性を想定しているようだが、総合職の紹介ページも女性社員を登場させるなど配慮がうかがえる。
丸紅 (4,166 人) 連結 33,566 人	2 145.3	4 72.3	3 73.0	勤続年数は16.4年(66.0)。女性比率は40歳代(23.1%)の方が30歳代(20.7%)より2.4ポイント高い。有給休暇取得率は44.0%(50.3)では業界平均並み。3歳以上短時間勤務制度(58.3)、育児サービス費用補助制度(74.2)を備えWLB支援制度が充実。管理職の女性比率は2.9%(50.1)とは業界平均並みで、役員の女性比率は2.1%(57.5)と業界平均より高い。男性育休取得者は5名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度を備え、フレキシブルワーク(FW)が可能。	2006年以降、女性総合職の採用を強化し、2014年4月時点で285名が在籍。総合職に占める女性比率は8.5%で、活躍推進を支援するなどダイバーシティ・マネジメントに取り組んでいる。
モスフード サービス (453 人) 連結 1,166 人	3 142.4	9 65	1 77.4	勤続年数は12.4年(54.8)。平均勤続年数男女差は-3.9年(50.6)で業界平均並。30歳代(35.1%)の女性比率は、40歳代では(25.6%)と10ポイント近く下がる。有給休暇取得率は88.4%(81.6)で業界トップ。3歳以上短時間勤務制度あり。管理職の女性比率は17.2%(89.9)、うち部長職以上が14.3%(86.7)で、役員女性比率も4.8%(70.4)で業界トップクラス。男性育休取得者はいなかった。フレックスタイム制度はあるが、FA制度、多様な人材活用部署はない。	女性管理職比率は会社のホームページで公開している。
三井物産 (6,212 人) 連結 45,148 人	4 137.3	5 69.8	8 67.5	勤続年数は17.7年(69.2)と長い。平均勤続年数男女差は-2年(55.0)。女性比率は40歳代(27.2%)の方が30歳代(23.1%)より4.1ポイント高い。有給休暇取得率は58.1%(60.2)。3歳以上短時間勤務制度(58.3)、育児サービス費用補助制度(74.2)を備えWLB支援制度が充実。管理職女性比率は1.1%(45.1)と業界平均を下回る。役員の女性比率は2.1%(57.5)。男性育休取得者は4名。多様な人材活用部署、FA制度はある。	配偶者の転勤により退職を余儀なくされる社員に対し、退職から最長5年以内を限度として再雇用の対象とする制度がある。
豊田通商 (2,863 人) 連結 48,336 人	5 133.2	14 61.2	5 72.0	勤続年数は10.5年(49.5)で業界平均を下回る。男性との差は-5.3年(47.3)。30歳代の女性比率は37.9%だが40歳代では22.2%と15.7ポイントも下がる。有給休暇取得率は8.3%(53.3)。3歳以上短時間勤務制度(58.3)、育児サービス費用補助制度(74.2)を備えWLB支援制度が充実。管理職女性比率は1.7%(46.8)と低い。男性育休取得者は1名。	女性の活躍推進を目的にした長期研修や、育児休業復帰前の面談を設けている。女性社員に占める子どもがいる人の比率や、育児休業取得者数の経年変化など主要な数値をグラフにして公開している。
双日 (2,240 人) 連結 15,963 人	6 132.0	7 66.5	10 65.5	勤続年数は13.4年(57.6)で業界平均よりやや長い。男女の平均勤続年数差は-1.9年(55.3)。有給休暇取得率は37.0%(45.3)と業界平均を下回る。3歳以上短時間勤務制度(58.3)、育児サービス費用補助制度(74.2)を備えWLB支援制度が充実。管理職女性比率は1.5%(46.2)と業界平均を下回る。うち部長職以上はゼロであるが、役員の女性比率は2.5%(59.4)と高い。男性育休取得者は4名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度はある。	女性総合職研修や、配偶者の海外転勤で退職した女性社員を帰国後に再雇用する制度がある。病気で別の会社を退職した男性が在宅勤務で働く事例を紹介するなど男女ともに働きやすい企業を目指す。

注1)「順位」は卸売業83社中の順位を示す。

2)「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率 = 女性定着率 × (女性定着率 / 男性定着率) で算出している。

タイプ2：バリバリ仕事したい！

—“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め—

【図2－第Ⅱ＋Ⅰ象限】

「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は卸売業界（83社）の平均水準以上ですが、「A. 就業継続・WLB指標」は平均並か下回り、今後、制度の整備が待たれる企業です。一方で、顧客に女性が多い業態や、若手女性社員の活躍の様子から、実力を発揮しやすい社風がうかがえる企業もあります。業界全体と比べて女性管理職が多いことから「管理職をめざしたい！」方は、お手本を見つけやすい企業もあります。

表5 バリバリ仕事したい！—“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め：図2－第Ⅱ＋Ⅰ象限4社—

卸売業 「バリキャリア追求」 事例 (従業員数 Ⅱ＋Ⅰ象限)	A 指標 + B 指標	A 就業継続・ WLB 指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW) 指標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホーム ページから—
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
シャルレ (329人)	12	31	4	管理職女性比率7.6%(63.2)、部長職以上の女性比率10.0%(74.7)と業界水準を上回る。特に、役員女性比率12.5%(107.4)は業界2位で突出している。勤続年数は11.1年(51.2)では業界平均並。30代では54.7%と半数以上を占める女性割合が、40代で25.2%と29.5ポイントも下がる。女性定着率は56.3%と男性に比べてかなり低い。男性の育休取得者はいない。フレックスタイム制度はあるが、多様な人材活用部署はない。	社会貢献として商品の売り上げの一部をピンクリボン基金に寄付している。
連結335人 (第Ⅰ象限企業)	123.2	50.9	72.3		
サンリオ (720人)	14	57	6	管理職女性比率12.3%(76.3)、部長以上の女性比率4.2%(58.5)と業界水準を上回る。特に、役員女性比率は13.3%(111.2)で業界トップ。勤続年数は15年(62.1)と長い。男性育休取得者数は無回答。多様な人材活用部署はなく、フレックスタイム制度、FA制度についても無回答。	子どもが小学校3年生まで利用できる時短勤務制度や男女共に利用できる育児休業制度がある。
連結1284人	114.6	43.4	71.2		
五洋インテックス (51人)	27	81	7	管理職女性比率11.1%(72.9)と業界平均を上回り、部長以上の女性比率25.0%(116.5)は業界トップ。30代で70.0%に達する女性比率が40代では33.3%に下がる。中途採用の女性比率は1.74%で業界平均。男性育休取得者はいない。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度はない。	従業員も顧客も女性が多いことから社会貢献として商品の売り上げの一部をピンクリボン基金に寄付している。
連結62人	103.9	35.3	68.6		
日本出版販売 (1,473人)	15	46	9	管理職女性比率4.2%(53.7)、部長職以上の女性比率3.4%(56.3)と高いが、役員に女性は0いない。女性定着率は101.0%と高い。男性育休取得者はいない。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度はそろっている。	特記事項なし。
連結2951人	113.5	47.3	66.2		

注1) 第Ⅱ象限および第Ⅰ象限の企業（「いきいきキャリア」事例企業を除く）からB指標の偏差値上位4社を掲載。「順位」は卸売業83社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の（ ）内は偏差値を示す。

3) 女性定着率＝女性定着率×（女性定着率／男性定着率）で算出している。

タイプ3：出産・育児を越えて就業継続

—WLB重視のしっかり女子にお勧め—

【図2－第Ⅳ＋Ⅰ象限】

「A. 就業継続・WLB指標」は卸売業界（83社）の平均水準以上の環境を備えています。が、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均以下の企業も多く、管理職の女性比率が現時点では低いことが課題になっています。出産した女性に限らず、全社員の働き方改善に取り組んでいたり、介護に携わる社員の支援も進んでいます。長期的な視野に立ち、仕事と家庭生活の両立を目指す人に向いている企業が多いと言えます。

表 6 出産・育児を越えて就業継続—WLB重視のしっかり女子にお勧め：図 2—第Ⅳ+Ⅰ象限 5 社—

卸売業 「出産・育児 & 就業継続」事例 (従業員数) Ⅳ+Ⅰ象限	A 指標 + B 指標	A 就業継続・ WLB 指標	B キャリア・ フレキシブ ルワーク (FW)指標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホーム ページから—
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
日立ハイテクノ ロジーズ (4,351 人) 連結 10,436 人 (第Ⅰ象限企業)	8 129.1	2 74	22 55.2	勤続年数は 16.7 年 (66.9) と長い。平均勤続年数の男女差は -2.4 年 (54.1) で女性が短い。また、40 歳代 (15.9%) の女性比率は高くないが、30 歳代 (16.0%) より 0.1 ポイントしか下がっていないため、評価は高い (59.5)。有休取得率は 61.1% (62.4) と高い。3 歳以上短時間勤務制度 (58.3)・フレックスタイム制度 (69.6)・育児サービス費用の補助制度 (74.2) を備えている。	両立支援制度は、育児と介護双方に留意し、時短勤務はどちらの事情でも取得できると明示している。
伊藤忠商事 (4,219 人) 連結 77,513 人 (第Ⅰ象限企業)	7 130.3	3 73.6	18 56.7	勤続年数は 15.6 年 (63.8) と長く、平均勤続年数の男女差は -0.2 年 (59.2) と小さい。また、40 歳代 (23.3%) の女性比率は高くないが、30 歳代 (20.8%) より 2.5 ポイント上回っているため、評価は高い (61.8)。有休取得率は 54.9% (58.0)。3 歳以上短時間勤務制度 (58.3)・フレックスタイム制度 (69.6)・育児サービス費用の補助制度 (74.2) を備えている。	22 時以降の勤務を禁止し朝型勤務を推奨した結果、夜間残業が減ったことを会社ホームページで報告している。
住友商事 (5,213 人) 連結 73,953 人 (第Ⅰ象限企業)	11 124.1	6 68.7	21 55.4	勤続年数は 14.5 年 (60.7)。平均勤続年数の男女差は -5 年 (48.0) と業界平均を上回る。また、40 歳代 (22.7%) の女性比率は高くないが、30 歳代 (24.6%) より 1.9 ポイントしか下がらないため、評価は高い (58.0)。有休取得率は 52.5% (56.3)。3 歳以上短時間勤務制度 (58.3)・フレックスタイム制度 (69.6)・育児サービス費用の補助制度 (74.2) を備えている。	2008 年に事業所内託児所を開設。ワーク・ライフ・バランスに関しては、全社横断チームを作っている。
極東貿易 (194 人) 連結 323 人	23 105.4	8 65.7	77 39.7	勤続年数は 17.6 年 (69.4) と長い。平均勤続年数の男女差は -1.2 年で小さい (56.9)。有給休暇取得率は 53.8% (57.2)。3 歳以上短時間勤務制度 (58.3) がある。	重電や産業用機械を扱う専門商社。新卒採用ページには女性社員の課長代理も登場している。
薬理 (376 人) 連結 1,286 人 (第Ⅰ象限企業)	9 129.0	10 64.7	11 64.3	勤続年数は 14.2 年 (59.9)。平均勤続年数の男女差は 1.8 年 (63.9) で女性が長い。女性比率は 30 歳代で 11.2% と低い。40 歳代で 30.1% 上がる。有休取得率は 22.2% (34.9) と業界平均を大きく下回り、下から 5 番目。3 歳以上短時間勤務制度 (58.3)・フレックスタイム制度 (69.6) を備えている。	採用ページには、若手、中堅、専攻を生かした仕事をしている社員、事務職社員が仕事の内容や社風を語り女性も多く登場する。

注 1) 第Ⅳ象限および第Ⅰ象限の企業 (「いきいきキャリア」事例企業を除く) から A 指標の偏差値上位 5 社のみ掲載。「順位」は卸売業 83 社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の () 内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率 = 女性定着率 × (女性定着率 / 男性定着率) で算出している。

(3) 輸送用機器業 <図 3>

自動車メーカーと自動車部品メーカーが大半を占める輸送用機器業は、他業種に比べ企業規模が大きい (44 社の従業員数平均 8,160 人) もの、従業員に占める女性比率は 9.3% と低い水準に留まっています (女性比率 30 代 10.5%、40 代 8.6%)。

しかし、女性の平均勤続年数は 13.2 年と他業種より長く (食料品業 12.1 年、卸売業 10.7 年)、男性の勤続年数 (16.7 年) との差 (-3.5 年) も小さくなっています。女性の入社後 3 年間の定着率は 92.3% と高い水準にあります。

昨今の女性の活躍推進の動向を反映して、“男性職場”のイメージの強い輸送用機器業界もワークライフバランスや両立支援制度の整備、ダイバーシティに取り組んでいます。有休取得率は 72.2% と他業界より高く、就学前の子を持つ社員を対象とした短時間勤務制度、フレックスタイム制度の導入企業は 80% にのぼっています。とは言え、女性のキャリアアップという点では、管理職女性比率 1.2%、多様な人材活用部署を有する企業は 44 社中 7 社に象徴されるように、今後一層の企業努力が求められます。それらのなかで表 7～表 9 に掲載した特にお勧め・優良企業には注目です。

タイプ1：WLBとFW（フレキシブルワーク）で“いきいきキャリアウーマン”

ーチャレンジ志向の女子学生にお勧めー

【図3－第Ⅰ象限】

輸送用機器業 44 社のうち 12 社が「A. 就業継続・WLB 指標」および「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」とともに業界の平均水準以上の環境を備える第Ⅰ象限の企業です。なかでも“いきいきキャリアウーマン”を目指すあなたに特にお勧めの優良企業は表 7 の 3 社です。日産自動車の管理職女性比率（6.8%）および部長以上に占める女性比率（4.7%）は際立って高く、女性リーダーの活躍、女性の視点を生かした製品開発に力を入れています。従業員中の女性比率が低いこの業界で、女性の採用増加に取組み、大卒事務系の採用人員の約 3 割が女性である川崎重工業も注目です。

表 7 WLBとFWで“いきいきキャリアウーマン”ーチャレンジ志向の女子学生にお勧め：図3－第Ⅰ象限 3 社ー

輸送用機器業 「いきいき キャリア」 事例 (従業員数) Ⅰ象限	A 指標 + B 指標	A 就業継続・ WLB 指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW) 指標	各社の特徴	参考情報 ー企業の公式ホーム ページからー
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
日産自動車 (23,605 人) 連結 160,530 人	1	6	1	日産自動車は輸送用機器業界で最も優良なお勧め企業である。キャリア・フレキシブルワーク (FW) 指標 (B 指標) は 91.8 と際立って高く、業界トップである。その主な要因は、管理職女性比率 (6.8%、94.3) および部長以上に占める女性比率 (4.7%、100.9) が高いことに依る。女性のキャリアアップをサポートする多様な人材活用部署 (72.7)、フレックスタイム制度 (54.3)、FA 制度 (72.7) を備え、男性の育休取得者も 6 人ではあるがいた (59.9)。一方、勤続年数は 14.7 年 (54.4) で業界の平均水準並みで、勤続年数の男女差は -6.3 年 (42.3) と大きい。40 歳代 (9.2%) と 30 歳代 (10.5%) の女性比率の差は (-1.2%、51.7) 小さいが比率そのものは 10%前後と低い。有休取得率は 88.5% (59.1) と高く、3 歳以上～就学前の子を持つ社員を対象とした短時間勤務制度 (55.4)、フレックスタイム制度 (55.7)、育児サービス費用補助制度 (65.3) を備えている。	「社員の多様性を活かす (ダイバーシティ)」を日産の強み・競争力と位置づける。女性の顧客の増加に対応し、経営戦略として製品・サービスの開発に女性の視点を取り入れている。特にプロジェクトや組織のリーダーとなる女性の活躍を重視し、女性のキャリアアップバイザーによる女性社員との面談、キャリアに関するイベントの実施、WLB 施策を積極的に推進している。
	151.3	59.5	91.8		
川崎重工業 (15,067 人) 連結 34,010 人 [旅客機・鉄道車両・船舶など総合重機メーカー]	2	3	2	勤続年数は 15.0 年 (55.3) で、勤続年数の男女差は -0.7 年 (57.7) と小さい。30 歳代 (5.4%) よりも 40 歳代 (7.3%) で女性比率は高まるが (1.9%、60.0)、比率は一ヶ台で低い。有休取得率は業界平均以下 (70.0%、48.7) であるが、3 歳以上短時間勤務制度 (55.4)、フレックスタイム制度 (55.7)、育児サービス費用補助制度 (65.3) を備え、就業継続・WLB 指標 (A 指標) は業界 3 位である。管理職女性比率 (1.2%、50.3) および部長以上の女性比率 (0.3%、49.1) は業界平均並み、女性の定着率 (84.5%、45.3) は平均以下だが、中途採用大卒・修士以上女子比率は 2.5% (62.9) と高い水準にある。多様な人材活用部署 (72.7)、フレックスタイム制度 (54.3)、FA 制度 (72.7) を備え、男性の育休取得者も 1 人いた (59.9)。B 指標は業界 2 位で、2 つの指標のバランスがとれた優良企業である。	「Kawasaki 事業ビジョン 2020」では「全従業員のワークライフバランス実現に向けての多様な働き方への対応」「女性活躍推進」「障がい者雇用促進」「次世代育成・介護支援」を軸に各種施策を推進している。2010 年「くるみんマーク」を取得。女性の採用人数・役職者数の増加に積極的に取り組み、大卒事務系の採用人員の約 3 割が女性となっている。
	127.6	63.3	64.3		
アイシン精機 (13,169 人) 連結 83,378 人 [トヨタ系自動車部品メーカー]	3	8	6	勤続年数は 12.1 年 (47.0)、勤続年数の男女差は -3.4 年 (50.3) と男性が長く、女性比率は 30 歳代 (13.8%) から 40 歳代 (9.5%) に掛けて低下する (-4.3%、43.5)。しかし、有休取得率は 100.5% (65.6) で業界トップであり、育児期の継続就業をサポートする 3 歳以上短時間勤務制度 (55.4)、フレックスタイム制度 (55.7)、育児サービス費用補助制度 (65.3) を備えている。他方、管理職女性比率 (1.3%、51.1)、部長以上の女性比率 (0.6%、52.6) は業界平均並みとはいえない低い。女性の定着率は 95.4% (51.9) である。男性の育休取得者は 5 人おり (59.9)、多様な人材活用部署 (72.7)、フレックスタイム制度 (54.3)、FA 制度 (72.7) を備えている。整備された諸制度を活用して継続就業を目指す女性にはお勧めである。	「ダイバーシティの推進」を掲げ、その指標に正社員に占める女性比率 (10.92%)、育児休業 (女性 83 人、男性 4 人)、育児のための時短使用者 (女性 192 人、男性 46 人) 等を掲げる (2013 年度値)。2013 年度の女性採用数は、事務系 6 人、技術系 7 人、技能職・実務職 18 人であった。
	121.4	58.2	63.3		

注 1) 「順位」は輸送用機器業 44 社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の () 内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率 = 女性定着率 × (女性定着率 / 男性定着率) で算出している。

タイプ2：バリバリ仕事したい！

—“バリキャリ追求”の女子学生にお勧め—

【図3－第Ⅱ＋Ⅰ象限】

管理職に占める女性比率が低い輸送用機器業の特徴を反映して、“バリキャリ追求”の女子学生にお勧めの第Ⅱ象限企業が少ないのが実情です（図3参照）。そこで、第Ⅰ象限企業も加えて、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」ランキングの上位に位置する6社を選んだのが表8です。管理職女性比率が業界3位のマツダ、部長職以上の女性比率が同4位のタチエス、役員に占める女性比率が同2位の大同メタル工業など多様ですが、6社中4社で女性の定着率が高い点も特徴です。業界をリードするトヨタ自動車の中長期目標に「新卒採用時の事務系女性比率40%（現27%）」を掲げている点も注視していきましょう。

表8 バリバリ仕事したい！—“バリキャリ追求”の女子学生にお勧め：図3－第Ⅱ＋Ⅰ象限6社—

輸送用機器業 「バリキャリ追求」 事例 (従業員数 Ⅱ＋Ⅰ象限)	A 指標 + B 指標	A 就業継続・ WLB 指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW)指標	各社の特徴	参考情報 －企業の公式ホーム ページから－
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
タチエス (1,408人) 連結 6,375人 [各種自動車シ ートメーカー]	9 113.4	25 49.5	3 63.9	キャリア・フレキシブルワーク (FW) 指標 (B 指標) は業界3位である。管理職女性比率は0.7% (46.4) と低い、部長職以上の女性比率は1.3% (60.8) で業界4位である。女性の定着率は119.6% (66.4) で全員が定着しており、中途採用大卒・修士以上女子比率も8.77% (108.1) と非常に高い。しかしキャリアアップの制度面ではフレックスタイム制度 (54.3) はあるが、多様な人材活用部署 (45.7)、FA 制度 (45.7) はなく、男性育休取得者もいなかった (40.1)。就業継続環境 (A 指標) はやや厳しいが (業界25位)、バリキャリ追求女性向き。	特記事項なし。
マツダ (20,566人) 連結 37,745人 (第Ⅰ象限企業)	4 119.6	13 55.8	4 63.8	管理職女性比率3.4% (67.6) は業界3位である。部長以上の女性比率0.8% (55.0) も平均水準を超えている。女性の定着率は91.3% (49.4) である。マツダの顕著な特徴は男性育休取得者が341人とダントツに多いことである (59.9)。こうした事例は他にみられない。制度面では、フレックスタイム制度 (54.3) および FA 制度 (72.7) を備え、女性のキャリアアップを促進している。	CSRの一環として「誰もが働きやすい職場」へを掲げ、女性の視点を活かした改善活動を展開。2012年度には技能系新入社員約2割を女性が占めた。
デンソー (38,385人) 連結 132,276人 (第Ⅰ象限企業) [国内最大の自動車部品メーカー・トヨタ系]	5 116.6	19 53.1	5 63.5	管理職女性比率1.2% (50.3)、部長以上の女性比率0.4% (50.2) 共に業界平均水準であるが、女性の定着率100.6% (54.9) は高い。男性育休取得者もあり (13人、59.9)、多様な人材活用部署 (72.7)、フレックスタイム制度 (54.3)、FA 制度 (72.7) を備えている。現状ではまだ女性管理職は少ないが、就業を継続し、整備された諸制度を活用してバリキャリを目指す女子には向いている。	特記事項なし。
トヨタ自動車 (68,501人) 連結 333,498人 (第Ⅰ象限企業)	7 114.7	20 52.3	7 62.4	管理職女性比率 (0.9%、48.0)、部長以上の女性比率 (0.4%、50.2) 共に業界平均並みであるが、役員女性比率は1.5% (53.5) で、役員に女性がいない数少ない (5社) 企業である。女性の定着率は88.7% (47.8) で業界平均以下である。男性育休取得者は14人 (59.9) おり、キャリアアップの制度面は、多様な人材活用部署 (72.7)、フレックスタイム制度 (54.3)、FA 制度 (72.7) を整備している。	「女性活躍推進に関する自主行動計画」を掲載。社内託児所の設置 (3か所) をはじめ両立支援策の充実に取り組んでいる。中長期の主な目標に「新卒採用時の女性比率向上 (事務系40% (現27%)、技術系10% (同6%))」を明記している。
大同メタル工業 (1,116人) 連結 3,938人 (第Ⅰ象限企業) [自動車エンジン用すべり軸受けメーカー]	6 114.8	12 55.8	8 59.0	部長以上に女性管理職はいないが (0.0%、45.5) が、管理職女性比率 (2.4%、59.8) は高く、さらに役員に占める女性比率は7.7% (78.7) と突出しており業界2位である。女性の定着率は116.7% (64.7) と高い。反面、制度面では、フレックスタイム制度 (54.3) があるのみで、多様な人材活用部署 (45.7)、FA 制度 (45.7) はなく、男性育休取得者はいない (40.1)。	新卒女性の採用数は少ない (2013年度 文系1人、理系1人)
いすゞ自動車 (7,837人) 連結 26,102人 (第Ⅰ象限企業)	12 109.0	23 50.5	9 58.5	管理職女性比率は2.1% (57.4) と業界内では高いが、部長以上、役員に女性はいない。女性の定着率は103.8% (56.9) と高い。多様な人材活用部署はないが (45.7)、フレックスタイム制度 (54.3)、FA 制度 (72.7) を備え、男性育休取得者は1人いた (59.9)。就業継続環境 (A 指標) は業界23位でやや厳しい。	特記事項なし。

注1) 第Ⅱ象限および第Ⅰ象限の企業（「いきいきキャリア」事例企業を除く）からB指標の偏差値上位6社を掲載。「順位」は輸送用機器業44社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の（ ）内は偏差値を示す。

3) 女性定着率＝女性定着率×（女性定着率/男性定着率）で算出している。

タイプ3：出産・育児を越えて就業継続

—WLB重視のしっかり女子にお勧め—

【図3－第Ⅳ象限】

タイプ3（第Ⅳ象限）は、「A. 就業継続・WLB指標」は輸送用機器業界の平均水準以上の環境を備えていますが、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均以下の企業です。とは言え、図3をみるとA指標のばらつきも大きく、各社のワークライフバランス施策や両立支援制度の整備状況について詳しい企業研究が必要です。

表9では“WLB重視のしっかり女子にお勧め”の優良企業としてA指標の高い4社を選びました。これらの企業の共通点は、女性の勤続年数が長いこと、ケーヒンをはじめうち3社では男性の勤続年数を上回っています。また、短時間勤務制度やフレックスタイム制度など育児期の社員をサポートする両立支援制度が整い、ホームページには「くるみんマーク」の取得や制度利用者の実績を掲載しています。

表9 出産・育児を越えて就業継続—WLB重視のしっかり女子にお勧め：図3—第Ⅳ象限4社—

輸送用機器業 「出産・育児 & 就業継続」 事例 (従業員数) Ⅳ象限	A指標 + B指標	A 就業継続・ WLB指標	B キャリア・ フレキシブル ワーク (FW)指標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホームページから—
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
ケーヒン (4,313人) 連結20,807人 [自動車用燃料 供給・電子制御 システムなどの 部品メーカー、 ホンダ系]	8 114.3	1 71.5	37 42.8	勤続年数は23.0年(78.2)で業界トップ、男性の勤続年数より6.9年(78.7)長い。30歳代(14.7%)よりも40歳代(18.4%)で女性比率が高まっている(64.6)。有給休暇取得率は98.3%(64.6)で業界3位と高い。3歳以上～就学前の子を持つ社員を対象とした短時間勤務制度(55.4)を有するが、フレックスタイム制度(32.9)、育児サービス費用補助制度(43.6)はない。	仕事と子育ての両立を図るための職場環境整備として、短時間勤務制度、育児休業制度、半日有休制度などが掲載されているが、内容の説明はない。
安永(740人) 連結1,569人 [エンジン部品・工作機械等の製造・販売]	16 105.2	2 64.0	41 41.2	勤続年数は16.6年(59.9)で業界6位、男性の勤続年数より2.2年(65.7)長い。30歳代の女性比率は3.3%と低く、40歳代(10.1%)で6.8ポイント上昇する(73.1)が1割に過ぎない。有給休暇取得率は業界平均より低い63.7%(45.2)で気になるところである。しかし育児期の社員をサポートする短時間勤務制度(55.4)、フレックスタイム制度(55.7)を有している。育児サービス費用補助制度(43.6)はない。	2013年9月に厚生労働省「子育てサポート企業」に認定され、「くるみんマーク」を取得。子どもの看護や介護のために積立有給休暇(上限日数50日)を取得できる制度等を有する。
富士重工業 (12,717人) 連結27,509人 [自動車・航空機等メーカー]	11 110.0	4 62.8	24 47.1	勤続年数は15.5年(56.7)で、男性よりも1.6年(55.3)短い。30歳代と40歳代に占める女性比率については無回答であった(50.0)。有給休暇取得率は85.2%(57.3)である。育児期の社員をサポートする短時間勤務制度(55.4)、フレックスタイム制度(55.7)、育児サービス費用補助制度(65.3)のすべてを備えている。	ワークライフバランスを推進、過去2回「くるみんマーク」を取得。2013年度の女性の育児休業取得者は124人、復職率100%、復職1年後の在席率98.5%。
日野自動車 (11,476人) 連結27,705人	14 108.2	5 59.5	20 48.6	勤続年数は15.4年(56.4)で、男性より若干長い(0.4年、60.8)。30歳代(7.3%)と40歳代(8.0%)の女性比率はほぼ同水準であるが、女性比率そのものが低い。有給休暇取得率は80.2%(54.5)である。育児期の社員をサポートする短時間勤務制度(55.4)、フレックスタイム制度(55.7)はあるが、育児サービス費用補助制度(43.6)はない。	HPに掲載の「2013年度利用実績」によれば育児休業65人、育児短時間106人、コアなしフレックスタイム11人、子の看護休暇44人である。

注1) 第Ⅳ象限の企業からA指標の偏差値上位4社を掲載。「順位」は輸送用機器業44社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

3. 企業評価・企業ランキングの活用方法

私たちの「優良企業ランキング」は、大学生が仕事選び、会社選びをする時に使うものです。色々な情報を分析していますので、将来、自分がどんな仕事をしたいか、どの業界に関心があるか、また仕事をする上で何を重視するか、よく考えて使ってください。

就活学生が気になる要素のひとつに「悪質な企業ではないかどうか」ということがあります。見極めるポイントの一つに「きちんと休みが取れるかどうか」ということがあり、「有給休暇取得率」がそれを示しています。日本企業全体を見ると大企業（従業員数 1000 人以上）で 55% 程度、従業員数が少なくなるほど取得率は下がり、30～99 人の企業では 41.8% となっています（厚生労働省「平成 24 年就労条件総合調査」）。自分が興味を持った企業の有休取得率を、日本全体の平均と比べてみるのもよいでしょう。

また、キャリア志向の人は「管理職女性の比率」も重要な要素です。これは、現時点の数値が「高いからロールモデルがいる」と考えてもいいですし「低いけれど目標値を掲げた取り組みをしているから、これからチャンス」と考えてもいいでしょう。

学生向けの企業ランキングは、他にもたくさんあります。他のランキングと照らし合わせて、複数の調査でランクインしている企業を選ぶ、という方法もあるでしょう。

たとえば東京証券取引所が経済産業省と共同で企画した「なでしこ銘柄（26 社）」は、女性活躍に関する制度整備や女性管理職比率、ワークライフバランスに関する取組とその成果などに加え、直近 3 年間の ROE（株主資本利益率）が業界平均以上である企業を選んでいます。選定された 26 社の中ではローソン、KDDI が本企業評価（第 2 回）でもランキング入りしています。

経済産業省の推進する「ダイバーシティ経営企業 100 選」には、女性、障害者、外国人、高齢者の活用など多様性ある人材を経営戦略として活用する企業が選出されています。平成 24 年度の選出企業には NEC ソフト、NTT データ、平成 25 年度の選出企業にはリクルート・ホールディングス、SCSK が選ばれています。地方の中小企業などで選出されている企業もあります。

また内閣府男女共同参画局の「女性の活躍見える化サイト」は、就活生向けに「ご了解をいただいた上場企業について、役員・管理職への女性の登用、仕事と生活の両立推進等に関する情報を、業種別に整理して公表している」サイトです。数字を公表している会社は、女性活用に前向きととらえてもいいでしょう。自分の志望する会社が業界の中でどんな位置づけか、例えば「月平均残業時間は同じ業界の他社と比べてどうだろうか？」と比較するときに役立ちます。

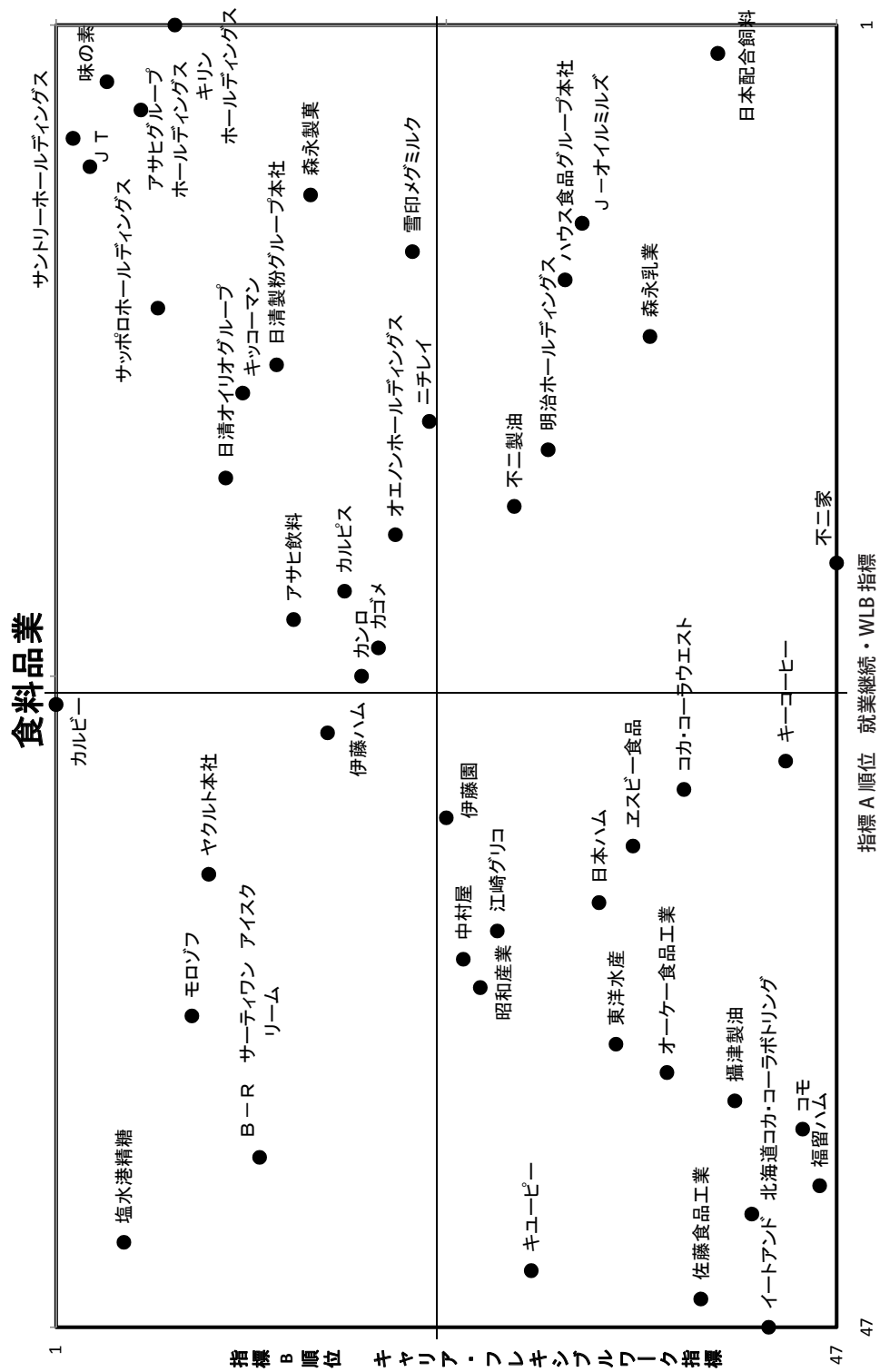
東洋経済「新入社員に優しい『ホワイト企業』」トップ 300 は「新卒 3 年後定着率」を基準にホワイト企業を選出しています。日経キャリア NET の「ワークライフバランス度ランキング」。このランキングは柔軟な勤務体系、時短制度など働き続けやすい制度の有無に着目しています。強制的なノー残業デーがあるかどうか、といった調査項目もあり

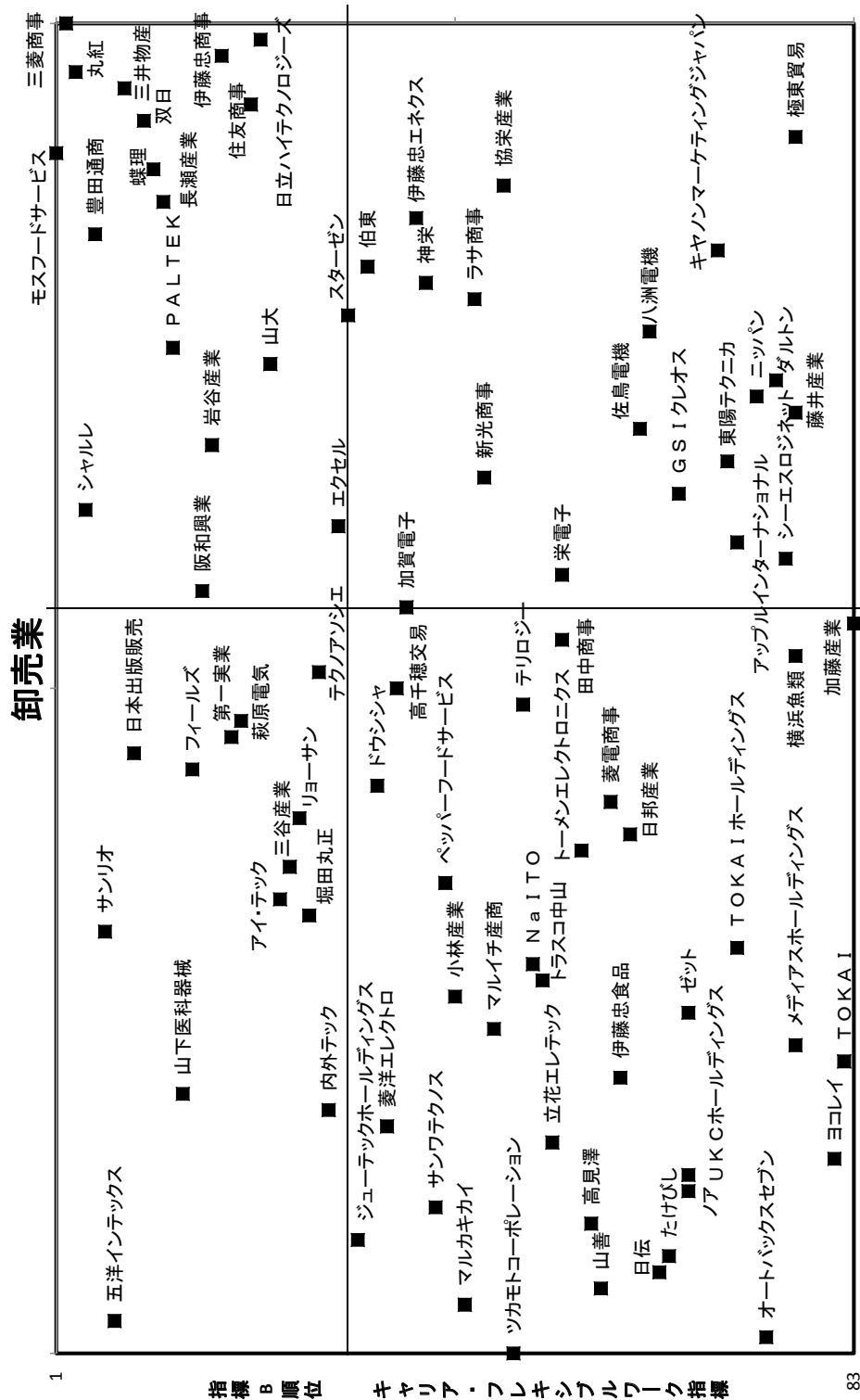
ます。

厚生労働省の「均等・両立推進企業表彰受賞企業一覧」は女性が能力を発揮できるよう支援したり、仕事と育児・介護の両立を支援する、他社のお手本になる企業を発表しています。「小売業」の「高島屋」は平成 23 年度の厚生労働大臣最優良賞を受賞しています。

日本テレワーク協会は在宅勤務制度などを積極的に取り入れている企業を表彰する「テレワーク推進賞」を選出しています。「IT 業界」の「NTT ドコモ」が 2009 年に「ワークライフバランスの向上」を理由に、「日本ユニシス」が 2008 年に「働き方の多様化」を理由に受賞しています。

以上の企業にかかわる諸データを有効に活用して企業を選択することをお勧めします。





指標 A 順位 就業継続・WLB 指標
図 2：2 つの指標でみた卸売業 83 社の企業ランキング

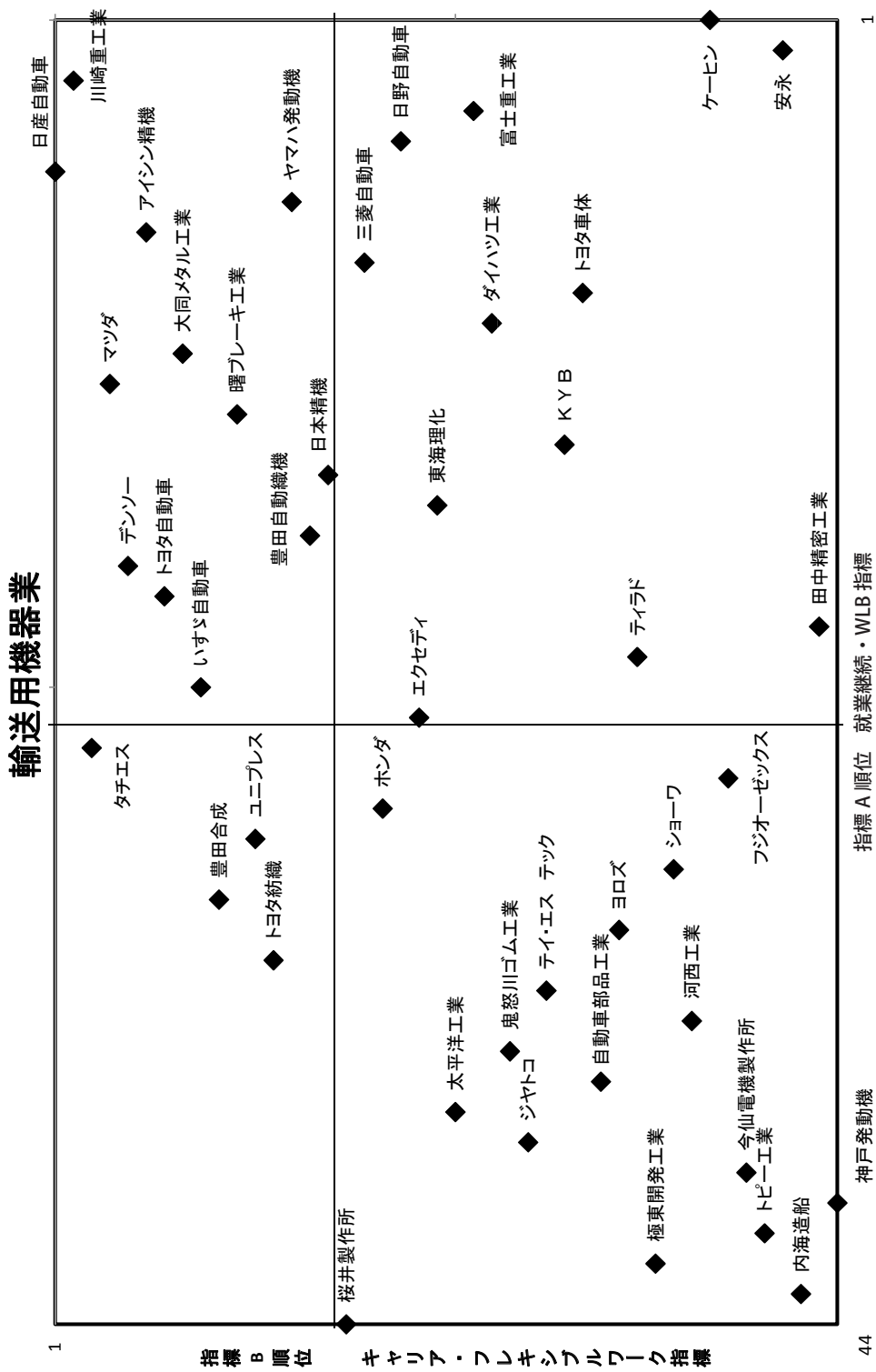


図 3：2つの指標でみた輸送用機器業 44 社の企業ランキング

表 10 食料品業 47 社のランキング

A 就業環境・WLB 指標			B キャリア・フレキシブルワーク指標		
社名	順位 A	偏差値 A	社名	順位 B	偏差値 B
キリンホールディングス	1	70.0	カルビー	1	75.8
日本配合飼料	2	66.3	サントリーホールディングス	2	70.7
味の素	3	66.0	JT	3	64.0
アサヒグループホールディングス	4	65.4	味の素	4	63.6
サントリーホールディングス	5	62.6	塩水港精糖	5	63.3
JT	6	62.2	アサヒグループホールディングス	6	59.8
森永製菓	7	61.6	サッポロホールディングス	7	59.7
J-オイルミルズ	8	61.0	キリンホールディングス	8	59.5
雪印メグミルク	9	57.8	モロゾフ	9	59.5
ハウス食品グループ本社	10	57.5	ヤクルト本社	10	59.3
サッポロホールディングス	11	57.3	日清オイリオグループ	11	57.7
森永乳業	12	57.1	キッコーマン	12	56.2
日清製粉グループ本社	13	57.1	B-R サーティワン アイスクリーム	13	55.9
キッコーマン	14	57.0	日清製粉グループ本社	14	55.7
ニチレイ	15	57.0	アサヒ飲料	15	55.0
明治ホールディングス	16	56.6	森永製菓	16	54.9
日清オイリオグループ	17	55.9	伊藤ハム	17	54.6
不二製油	18	55.0	カルビス	18	54.6
オエノンホールディングス	19	53.4	カンロ	19	53.6
不二家	20	53.3	カゴメ	20	53.5
カルビス	21	52.7	オエノンホールディングス	21	52.7
アサヒ飲料	22	52.0	雪印メグミルク	22	52.1
カゴメ	23	51.7	ニチレイ	23	51.2
カンロ	24	51.2	伊藤園	24	49.7
カルビー	25	49.6	中村屋	25	49.4
伊藤ハム	26	49.3	昭和産業	26	49.0
キーコーヒー	27	49.2	江崎グリコ	27	47.7
コカ・コーラウエスト	28	47.6	不二製油	28	47.0
伊藤園	29	47.2	キューピー	29	46.6
エスビー食品	30	45.7	明治ホールディングス	30	45.7
ヤクルト本社	31	45.1	ハウス食品グループ本社	31	45.6
日本ハム	32	45.0	J-オイルミルズ	32	45.4
江崎グリコ	33	44.7	日本ハム	33	44.2
中村屋	34	44.1	東洋水産	34	43.9
昭和産業	35	42.9	エスビー食品	35	43.6
モロゾフ	36	42.1	森永乳業	36	42.9
東洋水産	37	40.0	オーケー食品工業	37	42.1
オーケー食品工業	38	38.9	コカ・コーラウエスト	38	39.8
攝津製油	39	37.9	佐藤食品工業	39	39.4
コモ	40	37.6	日本配合飼料	40	37.6
B-R サーティワン アイスクリーム	41	37.0	攝津製油	41	37.5
福留ハム	42	36.6	北海道コカ・コーラボトリング	42	36.0
北海道コカ・コーラボトリング	43	36.4	イートアンド	43	35.6
塩水港精糖	44	35.5	キーコーヒー	44	35.2
キューピー	45	33.9	コモ	45	34.7
佐藤食品工業	46	33.6	福留ハム	46	34.3
イートアンド	47	32.3	不二家	47	34.0

表 11 卸売業 83 社のランキング

A 就業環境・WLB指標			B キャリア・フレキシブルワーク指標		
社名	順位 A	偏差値 A	社名	順位 B	偏差値 B
三菱商事	1	80.1	モスフードサービス	1	77.4
日立ハイテクノロジーズ	2	74.0	三菱商事	2	75.7
伊藤忠商事	3	73.6	丸紅	3	73.0
丸紅	4	72.3	シャルレ	4	72.3
三井物産	5	69.8	豊田通商	5	72.0
住友商事	6	68.7	サンリオ	6	71.2
双日	7	66.5	五洋インテックス	7	68.6
極東貿易	8	65.7	三井物産	8	67.5
モスフードサービス	9	65.0	日本出版販売	9	66.2
蝶理	10	64.7	双日	10	65.5
協栄産業	11	63.1	蝶理	11	64.3
長瀬産業	12	62.5	長瀬産業	12	62.5
伊藤忠エネクス	13	62.3	PALTEK	13	61.2
豊田通商	14	61.2	山下医科器械	14	59.0
キャノンマーケティングジャパン	15	61.0	フィールズ	15	58.7
伯東	16	58.4	阪和興業	16	58.6
神栄	17	56.4	岩谷産業	17	57.7
ラサ商事	18	56.1	伊藤忠商事	18	56.7
スターゼン	19	54.9	第一実業	19	56.4
八洲電機	20	54.5	萩原電気	20	55.8
PALTEK	21	53.8	住友商事	21	55.4
山大	22	52.9	日立ハイテクノロジーズ	22	55.2
ダルトン	23	52.7	山大	23	54.4
ニッパン	24	52.6	アイ・テック	24	54.2
藤井産業	25	52.2	三谷産業	25	53.9
佐鳥電機	26	52.1	リョーサン	26	52.5
岩谷産業	27	51.7	堀田丸正	27	51.5
東陽テクニカ	28	51.4	テクノアソシエ	28	50.6
新光商事	29	51.4	内外テック	29	50.5
GSIクレオス	30	51.2	エクセル	30	50.2
シャルレ	31	50.9	スターゼン	31	50.1
エクセル	32	50.8	ジューテックホールディングス	32	49.9
アップルインターナショナル	33	50.8	伯東	33	49.9
シーエスロジネット	34	50.4	ドウシシャ	34	49.9
栄電子	35	50.3	菱洋エレクトロ	35	49.8
阪和興業	36	50.2	高千穂交易	36	49.7
加賀電子	37	50.1	加賀電子	37	49.1
加藤産業	38	49.6	伊藤忠エネクス	38	48.7
田中商事	39	49.5	神栄	39	48.2
横浜魚類	40	49.4	サンワテクノス	40	47.2
テクノアソシエ	41	49.0	ベッパーフードサービス	41	47.0
高千穂交易	42	48.1	小林産業	42	46.6
テリロジー	43	47.6	マルカキカイ	43	46.5
萩原電気	44	47.5	ラサ商事	44	46.1
第一実業	45	47.5	新光商事	45	45.7
日本出版販売	46	47.3	マルイチ産商	46	45.5
フィールズ	47	47.1	協栄産業	47	45.4
ドウシシャ	48	46.9	ツカモトコーポレーション	48	45.2
菱電商事	49	46.6	テリロジー	49	45.1
リョーサン	50	46.5	NaITO	50	45.1
日邦産業	51	46.0	トラスコ中山	51	44.9
トーマンエレクトロニクス	52	45.6	立花エレテック	52	44.5
三谷産業	53	45.5	栄電子	53	43.8
ベッパーフードサービス	54	44.8	田中商事	53	43.8
アイ・テック	55	44.0	トーマンエレクトロニクス	55	43.6

社名	順位 A	偏差値 A	社名	順位 B	偏差値 B
堀田丸正	56	43.7	高見澤	56	43.1
サンリオ	57	43.4	山善	57	42.8
TOKAIホールディングス	58	43.1	菱電商事	58	42.7
NaI TO	59	43.0	伊藤忠食品	59	42.7
トラスコ中山	60	42.9	日邦産業	60	42.6
小林産業	61	42.8	佐鳥電機	61	42.5
ゼット	62	42.7	八洲電機	62	42.5
マルイチ産商	63	42.7	日伝	63	42.3
メディアスホールディングス	64	42.7	たけびし	64	41.7
TOKAI	65	42.4	G S I クレオス	65	41.6
伊藤忠食品	66	42.3	ゼット	66	41.5
山下医科器械	67	42.3	U K C ホールディングス	66	41.5
内外テック	68	42.2	ノア	66	41.5
菱洋エレクトロ	69	41.8	キヤノンマーケティングジャパン	69	41.5
立花エレテック	70	41.8	東陽テクニカ	70	41.4
ヨコレイ	71	41.4	アップルインターナショナル	71	41.2
U K C ホールディングス	72	41.2	TOKAIホールディングス	71	41.2
ノア	73	41.1	ニッパン	73	41.0
サンワテクノス	74	40.8	オートバックスセブン	74	41.0
高見澤	75	40.6	ダルトン	75	40.6
ジュテックホールディングス	76	40.3	シーエスロジネット	76	40.0
たけびし	77	39.9	極東貿易	77	39.7
日伝	78	39.0	藤井産業	77	39.7
山善	79	36.0	横浜魚類	77	39.7
マルカキカイ	80	35.5	メディアスホールディングス	77	39.7
五洋インテックス	81	35.3	ヨコレイ	81	39.4
オートバックスセブン	82	33.3	TOKAI	82	37.8
ツカモトコーポレーション	83	31.0	加藤産業	83	37.2

表 12 輸送用機器業 44 社のランキング

A 就業環境・WLB 指標			B キャリア・フレキシブルワーク指標		
社名	順位 A	偏差値 A	社名	順位 B	偏差値 B
ケーヒン	1	71.5	日産自動車	1	91.8
安永	2	64.0	川崎重工業	2	64.3
川崎重工業	3	63.3	タチエス	3	63.9
富士重工業	4	62.8	マツダ	4	63.8
日野自動車	5	59.5	デンソー	5	63.5
日産自動車	6	59.5	アイシン精機	6	63.3
ヤマハ発動機	7	58.5	トヨタ自動車	7	62.4
アイシン精機	8	58.2	大同メタル工業	8	59.0
三菱自動車	9	57.4	いすゞ自動車	9	58.5
トヨタ車体	10	56.6	豊田合成	10	55.0
ダイハツ工業	11	56.0	曙ブレーキ工業	11	54.5
大同メタル工業	12	55.8	ユニプレス	12	53.8
マツダ	13	55.8	トヨタ紡織	13	53.2
曙ブレーキ工業	14	55.6	ヤマハ発動機	14	50.4
KYB	15	55.3	豊田自動織機	15	50.3
日本精機	16	55.0	日本精機	16	50.0
東海理化	17	54.9	桜井製作所	17	49.1
豊田自動織機	18	53.2	三菱自動車	18	48.8
デンソー	19	53.1	ホンダ	19	48.6
トヨタ自動車	20	52.3	日野自動車	20	48.6
田中精密工業	21	51.9	エクセディ	21	47.8
ティラド	22	50.9	東海理化	22	47.8
いすゞ自動車	23	50.5	太平洋工業	23	47.5
エクセディ	24	50.4	富士重工業	24	47.1
タチエス	25	49.5	ダイハツ工業	25	46.8
フジオーゼックス	26	49.3	鬼怒川ゴム工業	26	46.1
ホンダ	27	48.8	ジャヤトコ	27	46.0
ユニプレス	28	48.8	テイ・エス テック	28	45.8
ショーワ	29	48.0	KYB	29	45.5
豊田合成	30	47.8	トヨタ車体	30	45.1
ヨロズ	31	47.3	自動車部品工業	31	44.4
トヨタ紡織	32	47.1	ヨロズ	32	44.3
テイ・エス テック	33	46.2	ティラド	33	43.8
河西工業	34	46.1	極東開発工業	34	43.5
鬼怒川ゴム工業	35	42.9	ショーワ	35	43.1
自動車部品工業	36	42.3	河西工業	36	43.0
太平洋工業	37	42.3	ケーヒン	37	42.8
ジャヤトコ	38	42.2	フジオーゼックス	38	42.2
今仙電機製作所	39	38.8	今仙電機製作所	39	41.5
神戸発動機	40	37.1	トビー工業	40	41.3
トビー工業	41	37.0	安永	41	41.2
極東開発工業	42	31.6	内海造船	42	38.2
内海造船	43	25.9	田中精密工業	43	36.4
桜井製作所	44	18.9	神戸発動機	44	36.3